

# Memoria2022

SERVICIO PÚBLICO DE EMPLEO



GOBIERNO DEL PRINCIPADO DE ASTURIAS

Presentación de la Memoria de Actividades  
del Servicio Público de Empleo del Principado de Asturias.

SEPEPA  
2022

**M2022**

## Introducción

Ha sido un año positivo en términos de empleo, ya que descendió el desempleo, según el dato del Paro registrado, en 2.911 personas (siendo coincidente este descenso con el que también refleja la Encuesta de Población Activa, EPA); cerramos 2022 con 61.887 personas demandantes de empleo y con 372.497 personas afiliadas a la Seguridad Social en nuestra Comunidad Autónoma, lo que representa 2.298 personas afiliadas más que el cierre del año 2021.

A pesar de estos números y de que la variación interanual del desempleo en Asturias es descendente desde abril de 2021, habiendo recuperado el empleo perdido en la lucha contra la COVID-19, no podemos “bajar la guardia” ni mostrar nuestra complacencia con las cifras, sino muy al contrario seguir impulsando Políticas Activas de Empleo que tratan de combatir este elevado número de personas que buscan empleo y no lo encuentran en nuestro mercado laboral, así como responder a las empresas que buscan incorporar personas a sus plantillas y encuentran dificultades para cubrir sus ofertas.

Este es el objetivo enmarcado por los agentes económicos y sociales junto al Gobierno de Asturias en su ACUERDO de CONCERTACIÓN SOCIAL Y ECONÓMICA 2022/2023.

A este objetivo responde el presupuesto del SEPEPA en 2022, aprobado por su Consejo Rector que posteriormente se vio refrendado en la aprobación de los Presupuestos Generales del Principado de Asturias 2022.

El presupuesto del SEPEPA fue de 139.332.110 €, que a su vez, incorpora 12.027.875 € provenientes del Mecanismo de Recuperación y Resiliencia de los Fondos Next Generation de la U.E.

Con estos recursos provenientes de 2 Conferencias Sectoriales: de Empleo y Asuntos Laborales y del Sistema Nacional de Cualificaciones y Formación para el Empleo, así como de los provenientes del Fondo Social Europeo y con el esfuerzo de los trabajadores/as del SEPEPA y de todos los agentes que colaboran en nuestras acciones: Ayuntamientos, Empresas, Entidades sin ánimo de lucro..., hemos desarrollado todas las acciones que a continuación relatamos. Acciones que ABREN OPORTUNIDADES para personas desempleadas tanto de mejorar su formación como de tener un contrato de trabajo en alternancia con la formación; como a las empresas ayudándoles en la contratación de las personas que incorporan a sus plantillas; a los Centros Especiales de Empleo; a las Empresas de inserción; a las propias empresas que tienen como objeto la formación... siempre programando acciones que intentan dar respuestas para diferentes necesidades (jóvenes con y sin cualificación profesional, mujeres de ámbitos rurales, apoyando a personas emprendedoras, apoyando a personas desempleadas que acumulan mucho tiempo en desempleo, colectivos específicos de gran vulnerabilidad...).

Al mismo tiempo que hemos desarrollado todas estas acciones positivas en términos de OPORTUNIDADES para las personas desempleadas y las empresas, acciones que significan un enorme esfuerzo de gestión por parte del personal del SEPEPA, también hemos procurado nuestra participación activa en la nueva normativa que nos hemos dado como conjunto del Sistema Nacional de Empleo.

Hemos colaborado con el Gobierno de España en la elaboración de la Ley Orgánica 3/2022, de Ordenación e Integración de la Formación Profesional, y de la Ley 3/2023, de Empleo, así como de los desarrollos reglamentarios que acompañan la puesta en marcha de ambas normas.

La aprobación por el Parlamento español de estas dos leyes representan un enorme desafío para los Servicios Públicos de Empleo, para convertirse en instrumentos eficaces y eficientes al servicio de una ciudadanía que tiene depositada en su incorporación al mercado de trabajo, en las mejores condiciones posibles en función de su cualificación, de su experiencia y de sus expectativas, la posibilidad de desarrollar su proyecto de vida autónomo.

Dejaremos de referirnos a la Formación Profesional, bien como Formación Profesional Reglada o bien como Formación Profesional para el Empleo, y hablaremos de una única Formación Profesional. Toda ella será Dual, acumulable, acreditable. Desarrollaremos el 2023 como Año Europeo de las Competencias con toda su potencia.

Procuraremos unos Servicios Públicos de Empleo que, coherentes con la nueva Ley de Empleo, prestarán servicios obligatorios tanto a personas como a empresas y serán evaluados con indicadores conocidos desde el inicio de cada Plan Anual de Fomento de Empleo Digno que será aprobado por el Consejo de Ministros del Gobierno de España.



## Situación en el Mercado de Trabajo

En el año 2022, la población ocupada en Asturias ha descendido en 6.900 personas, un 1,77%, y la población parada ha descendido en 400 personas, un 0,71%.

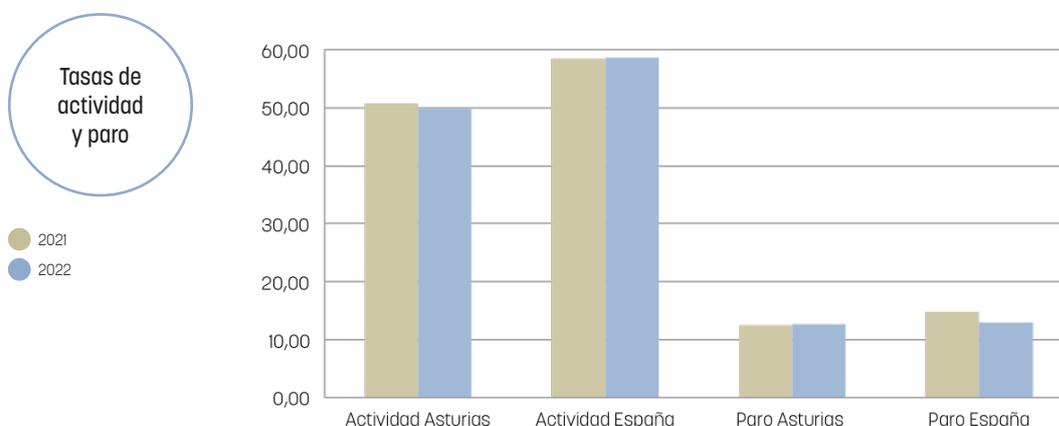
La población ocupada en Asturias se situó como media del año 2022 en 383.800 personas y el número de personas en paro en 55.600.

En el conjunto del país la ocupación registró un aumento considerable en el último año y el paro experimentó un descenso significativo. Las tasas de variación de la ocupación y paro en el último año a nivel nacional son del 3,12% y -11,81% respectivamente.

Encuesta de población activa (Fuente: INE)					
Lugar	Situación	Años		Variación 2022/2021	
		2021	2022	Absoluta	Relativa
Principado de Asturias	Activos	446,7	439,4	-7,3	-1,63%
	Ocupados	390,8	383,8	-6,9	-1,77%
	Parados	56,0	55,6	-0,4	-0,71%
	Tasa de actividad	50,68	<b>49,80</b>	-0,88	
	Tasa de paro	12,52	<b>12,63</b>	0,12	
España	Activos	23.203,2	23.415,1	212,0	0,91%
	Ocupados	19.773,6	20.390,6	617,0	3,12%
	Parados	3.429,6	3.024,6	-405,0	-11,81%
	Tasa de actividad	58,52	<b>58,65</b>	0,13	
	Tasa de paro	14,79	<b>12,92</b>	-1,87	

### TASA DE ACTIVIDAD Y PARO

La **tasa de paro** se ha situado como media en el año 2022 en el 12,63% en Asturias y 12,92% en el conjunto de España y las **tasas de actividad** en el 49,80% y 58,65% respectivamente.



## Encuesta de población activa por sexo 2022 (Fuente: INE)

Situación y tasas	Asturias		España	
	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres
Activos	228,5	210,9	12.357,8	11.057,4
Ocupados	201,7	182,2	10.965,2	9.425,4
Parados	26,9	28,7	1.392,6	1.632,0
Tasa de actividad	54,70	45,39	63,75	53,84
Tasa de paro	11,76	13,59	11,27	14,76
Tasa de empleo	48,27	39,21	56,56	45,89

## MEDIA ANUAL 2022 DE LAS TASAS DE ACTIVIDAD, PARO Y EMPLEO

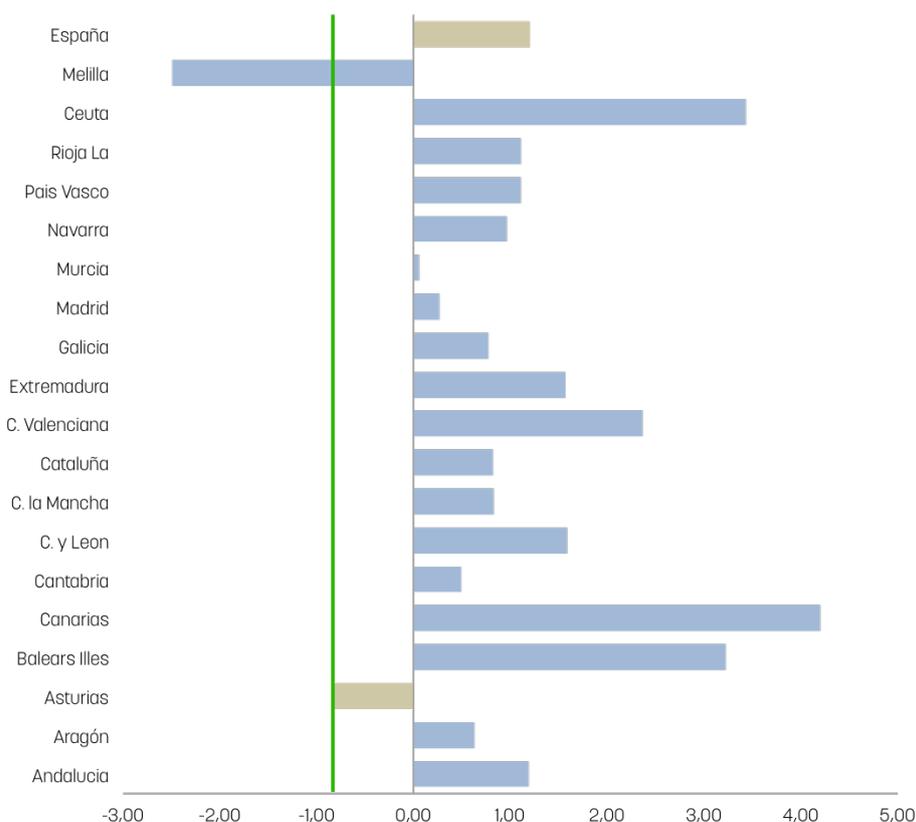


## TASAS DE OCUPACIÓN

En cuanto a las **tasas de ocupación**, en Asturias la tasa de empleo se ha situado de media en el año 2022 en el 43,50%, más de siete puntos por debajo de la media de país.

Tasas de empleo por comunidades autónomas (Fuente: INE)			
Lugar (Comunidades)	Años		Variación
	2021	2022	
Nacional	49,87	51,07	1,20
01 Andalucía	44,67	45,86	1,19
02 Aragón	52,64	53,27	0,63
03 Asturias, Principado de	44,33	43,50	-0,83
04 Balears, illes	53,87	57,09	3,22
05 Canarias	44,52	48,72	4,20
06 Cantabria	49,12	49,61	0,49
07 Castilla y León	48,04	49,63	1,59
08 Castilla - La Mancha	49,91	50,74	0,83
09 Cataluña	54,19	55,01	0,82
10 Comunitat Valenciana	48,58	50,94	2,36
11 Extremadura	44,41	45,98	1,57
12 Galicia	46,35	47,12	0,77
13 Madrid, Comunidad de	56,06	56,33	0,27
14 Murcia, Región de	51,72	51,78	0,06
15 Navarra, Comunidad Foral de	52,37	53,33	0,96
16 País Vasco	50,52	51,63	1,11
17 Rioja, La	53,04	54,15	1,11
18 Ceuta	40,98	44,41	3,43
19 Melilla	50,76	48,27	-2,49

Incremento de las tasas de empleo en el último año



En el último año la tasa de empleo en Asturias ha tenido un ligero descenso, en el resto de Comunidades Autónomas así como a nivel nacional la tasa se ha incrementado. Canarias, Baleares y C. Valenciana han visto crecer sus tasas de empleo por encima de los dos puntos porcentuales.

En cuanto a la contratación, el número de contratos ha descendido en el último año un 6,74%, 20.409 contratos registrados menos que el año anterior, con un aumento del 201,87% de los contratos indefinidos y un descenso del 29,19% de los contratos temporales, y del 8,16% los contratos formativos.

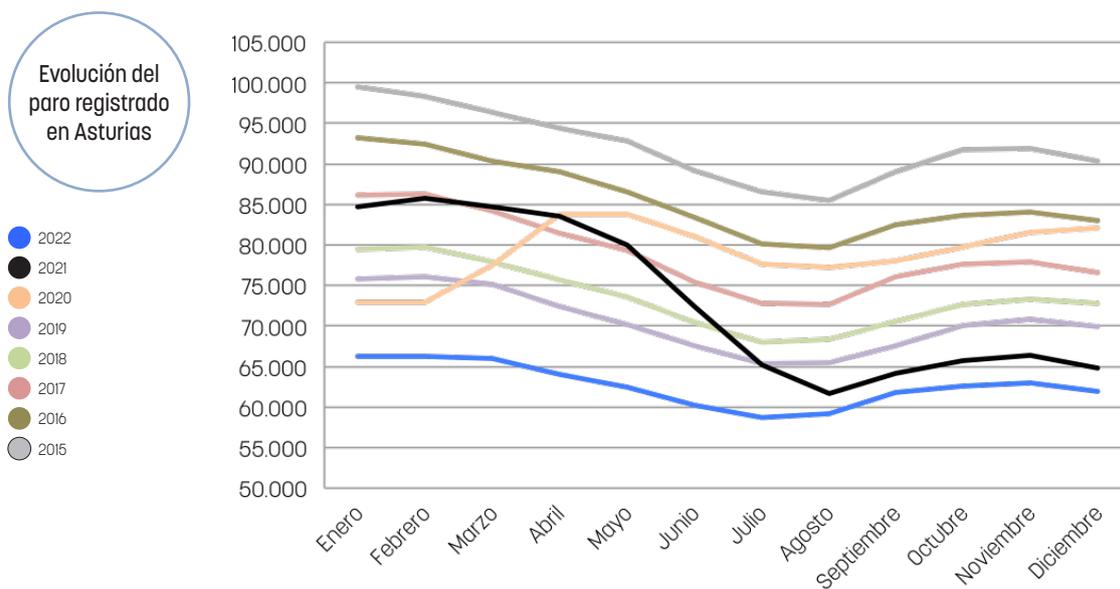
Contratos registrados (Fuente: Servicio Público de Empleo)					
Tipos de contratos	2021	2022	% S/T	Variación interanual	
				Absoluta	Relativa
Indefinidos	29.123	87.915	31,15%	58.792	201,87%
Temporales	270.420	191.472	67,84%	-78.948	-29,19%
Formativos	3.100	2.847	1,01%	-253	-8,16%
<b>TOTAL</b>	<b>302.643</b>	<b>282.234</b>	<b>100%</b>	<b>-20.409</b>	<b>-6,74%</b>

Evolución de los contratos registrados (Fuente: Servicio Público de Empleo)											
2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2022
259.395	254.183	257.776	283.697	316.067	334.336	358.142	372.840	378.048	246.224	302.643	282.234



El paro registrado recupera la tendencia de descensos interanuales durante todos los meses del año, tendencia que teníamos desde 2014 y que se había interrumpido en 2020 y 2021. En el mes de abril se produce la mayor variación interanual desde el 2000. El año finaliza con 61.887 parados, nivel más bajo en este mes desde 2007.

Evolución del paro registrado en Asturias (Fuente: Servicio Público de Empleo)												
Meses	Ene.	Feb.	Mar.	Abr.	May.	Jun.	Jul.	Ago.	Sep	Oct.	Nov.	Dic.
2011	86.008	88.072	87.740	85.710	83.181	80.743	78.717	79.373	82.122	85.576	88.853	90.537
2012	96.607	99.353	99.388	99.236	97.459	94.850	93.142	93.943	99.135	103.384	105.216	103.787
2013	107.608	107.677	107.350	107.211	106.029	102.778	100.491	99.559	101.922	103.290	103.118	100.876
2014	104.732	103.799	103.443	101.005	98.603	95.348	92.387	93.293	96.218	98.337	98.056	96.634
2015	99.514	98.302	96.418	94.434	92.786	89.222	86.551	85.494	89.057	91.731	91.974	90.375
2016	93.202	92.402	90.370	89.003	86.536	83.453	80.083	79.664	82.464	83.674	84.114	82.994
2017	86.192	86.328	84.168	81.446	79.353	75.460	72.843	72.670	76.071	77.600	77.924	76.547
2018	79.502	79.705	77.938	75.664	73.620	70.496	67.992	68.293	70.562	72.617	73.357	72.804
2019	75.781	76.087	75.124	72.356	70.197	67.526	65.366	65.490	67.569	70.062	70.877	69.957
2020	72.967	72.940	77.451	83.793	83.860	80.990	77.633	77.298	78.006	79.704	81.514	82.070
2021	84.693	85.781	84.717	83.542	79.941	72.359	65.165	61.669	64.208	65.756	66.403	64.798
2022	66.289	66.189	66.037	63.986	62.424	60.170	58.706	59.224	61.789	62.639	63.001	61.887



# El Servicio Público de Empleo del Principado de Asturias

## Objetivos y actuaciones

El Servicio Público de Empleo del Principado de Asturias, como gestor de la política de empleo en la Comunidad Autónoma, tiene entre sus objetivos:

- Contribuir a la adecuación entre la oferta y la demanda de empleo.
- Contribuir a la reducción de las situaciones de desempleo.
- Cooperar en el diagnóstico y la determinación de las necesidades de recursos y competencias profesionales del mercado laboral.

Entre sus funciones destacan:

- Prospección de las tendencias del mercado de trabajo.
- Facilitar la intermediación laboral.
- Facilitar la inserción y orientación profesional.
- Potenciar la formación para el empleo de calidad.
- Prestar el mejor servicio a las personas que buscan un empleo y a las empresas que buscan trabajadores y trabajadoras, manteniendo una actitud abierta a lo que sucede en el entorno y apoyándose en la capacidad de respuesta de una organización que se ayuda del conocimiento de sus integrantes y de las oportunidades que brindan las tecnologías de la información.

El Servicio Público de Empleo debe facilitar las transiciones de empleo, tanto desde la situación de desempleo al empleo como las transiciones de un empleo a otro, trabajar en la activación e inserción de quienes demandan un empleo y en la corrección de los desajustes entre las competencias demandadas por las empresas y las competencias de las personas trabajadoras y demandantes de empleo.

En el BOE del 4 de mayo de 2022 se publica la Resolución de 26 de abril de 2022, de la Secretaría de Estado de Empleo y Economía Social, por la que se publica el Acuerdo del Consejo de Ministros de 19 de abril de 2022, por el que se aprueba el Plan Anual de Política de Empleo para 2022, según lo establecido en el artículo 11.2 del texto refundido de la Ley de Empleo, aprobado por el Real Decreto Legislativo 3/2015, de 23 de octubre. En este PAPE 2022 se establecen dos tipos de objetivos: objetivos estratégicos y objetivos estructurales, establecidos en el Real Decreto 1069/2021, de 4 de diciembre, por el que se aprueba la Estrategia Española de Apoyo Activo al Empleo 2021-2024.

### 1. Objetivo estratégico 1: Enfoque centrado en las personas y en las empresas:

- **Objetivo específico 1:** Acompañamiento personalizado a demandantes de empleo impulsando la Cartera Común de Servicios del Sistema Nacional de Empleo desde la perspectiva de la persona.
- **Objetivo específico 2:** Servicio personalizado a empleadores/as impulsando un nuevo modelo de relación, reforzando la colaboración y la comunicación entre los servicios públicos de empleo y las empresas.
- **Objetivo específico 3:** Políticas Activas de Empleo en los nuevos Servicios Públicos de Empleo.

### 2. Objetivo estratégico 2: Coherencia con la transformación productiva:

- **Objetivo específico 1:** Acompañar, con el conjunto de políticas activas de empleo, las estrategias públicas dirigidas al cambio de modelo productivo, su modernización y digitalización.
- **Objetivo específico 2:** Aprovechar el potencial del empleo hacia la consecución de un crecimiento sostenible y para la transición ecológica y digital, así como en sectores no tradicionales como las industrias creativas, culturales, de cuidados y de innovación; con especial atención a la actividad económica y el emprendimiento en territorios en situación de despoblación o transición productiva.

### 3. Objetivo estratégico 3: Crear un Espacio Técnico Colaborativo de Conocimiento, Trabajo e Innovación de los Servicios Públicos de Empleo:

- **Objetivo específico 1:** Consolidar un modelo integrado de evaluación de las Políticas Activas de Empleo.
- **Objetivo específico 2:** Valorar la atención de las personas y las empresas a través de la Cartera Común de Servicios del Sistema Nacional de Empleo.
- **Objetivo específico 3:** Crear un Espacio Técnico Colaborativo de Conocimiento, Trabajo e Innovación de los Servicios Públicos de Empleo.

#### 4. **Objetivo estratégico 4:** Mejora de las capacidades de los servicios públicos de empleo:

- **Objetivo específico 1:** Diversificar los canales de prestación de los servicios del Sistema Nacional de Empleo, impulsando la accesibilidad a estos para asegurar su provisión continua, personalizada e inclusiva.
- **Objetivo específico 2:** Impulsar la transformación digital y la modernización de los Servicios Públicos de Empleo mediante el desarrollo de procesos, recursos digitales de activación y mejora de la empleabilidad, más eficientes, seguros, fáciles de utilizar y de calidad.
- **Objetivo específico 3:** Planificar, actualizar y asegurar el acceso a la Formación Profesional para el Empleo, para fortalecer su prestación personalizada en base a las demandas del sistema productivo.
- **Objetivo específico 4:** Fortalecer el Sistema Nacional de Empleo a través de la interoperabilidad de los sistemas, la mejora de la calidad de sus datos, el intercambio de conocimiento en su seno y con otros organismos y entidades colaboradoras.

#### 5. **Objetivo estratégico 5:** Gobernanza y cohesión del Sistema Nacional de Empleo:

- **Objetivo específico 1:** Impulso financiero de las políticas activas de empleo: un marco financiero para ganar en mayor eficacia y cohesión en el Sistema Nacional de Empleo, y lograr una mejor asignación y optimización de todos los recursos económicos disponibles.
- **Objetivo específico 2:** Promover la mejora del sistema de Gobernanza existente con la finalidad de establecer un modelo más eficaz y eficiente que refuerce la Cohesión del Sistema Nacional de Empleo.
- **Objetivo específico 3:** Mejorar la coordinación operativa de los distintos niveles administrativos que intervienen en las políticas activas de empleo y de la mejora de la imagen de los Servicios Públicos de Empleo. Los servicios y programas de políticas de activación para el empleo incluidos en este Plan son aquellos que no se financian con cargo al Mecanismo de Recuperación y Resiliencia (MRR).

Todos los servicios y programas de Políticas Activas de Empleo se enmarcan en los seis ejes definidos en el artículo 10 de La Ley de Empleo, en los que se encuadran las medidas y actuaciones llevadas a cabo:

- **Eje 1.** Orientación.
- **Eje 2.** Formación.
- **Eje 3.** Oportunidades de Empleo.
- **Eje 4.** Igualdad en el acceso al empleo.
- **Eje 5.** Emprendimiento.
- **Eje 6.** Mejora del marco institucional del Sistema Nacional de Empleo.

Durante este ejercicio 2022, el Servicio Público de Empleo ha puesto en marcha además, nuevas medidas de empleo incluidas en el Plan de Recuperación, Transformación y Resiliencia, enmarcadas en los componentes C23: Nuevas Políticas Públicas para un mercado de trabajo dinámico, resiliente e inclusivo, C19: Plan Nacional de Competencias Digitales y C20: Plan Estratégico de Impulso de la Formación Profesional, financiado con los fondos NextGeneration EU.

Además, con el fin de impulsar la transversalización de la perspectiva de género en el diseño, ejecución y evaluación de las políticas activas de empleo que desarrollan los Servicios Públicos de Empleo, se ha incluido por primera vez en el nuevo Plan Anual de Fomento del Empleo Digno 2023 (PAFED 2023) un programa común, PC00038 - Transversalización de la igualdad de género en las políticas activas de empleo, en el Eje 6 de Mejora del Marco Institucional.

Este programa promueve el cumplimiento de uno de los objetivos de la Política de Empleo establecidos en el artículo 4 de la Ley 3/2023, de 28 febrero, de Empleo, el de favorecer las condiciones para la generación de mercados de trabajo inclusivos en que se garantice la efectiva igualdad de oportunidades y la no discriminación en el acceso al empleo y en las acciones orientadas a conseguirlo.

Asimismo, facilita la materialización del Objetivo Estratégico 1, «Enfoque centrado en las personas y en las empresas» de la Estrategia Española de Apoyo Activo al Empleo 2021-2024, regulada por el Real Decreto 1069/2021, de 4 de diciembre, incorporando la perspectiva de género en el acompañamiento personalizado a las personas usuarias del Sistema Nacional de Empleo.

Este nuevo programa común se gesta en el marco del Plan de Recuperación, Transformación y Resiliencia, a partir del proyecto «Acciones para favorecer la transversalización de la perspectiva de género en todas las políticas activas de empleo», (C23. I02.P03), que promueve el Ministerio de Trabajo y Economía Social, a través del Servicio Público de Empleo Estatal y en colaboración con los Servicios Públicos de Empleo autonómicos, en el marco de la segunda inversión del Componente 23 «Nuevas políticas públicas para un mercado de trabajo dinámico, resiliente e inclusivo», que se incluye en la octava política tractora «Nueva economía de los cuidados y políticas de empleo» del Plan de Recuperación, Transformación y Resiliencia y, además, contribuye de manera decisiva a uno de los cuatro ejes transversales del mismo, la igualdad de género.

En Asturias además, dentro de las actuaciones para desarrollar la inversión número 2 del Componente 23 sobre empleo, mujer y transversalidad de género en las políticas públicas de apoyo a la activación para el empleo dentro de las actuaciones previstas por el Fondo de Recuperación y resiliencia Next Generation UE, el Servicio Público de Empleo ha contratado en 2022 el Diseño e implantación de un Plan Transversal de Igualdad en las Políticas Activas de Empleo de Asturias para el Servicio Público de Empleo del Principado de Asturias.

El Plan Transversal de Igualdad en las Políticas Activas de Empleo de Asturias (PTIPAE) del Servicio Público de Empleo del Principado de Asturias (SEPEPA) responde a los compromisos recogidos en la Ley 2/2011, de 11 de marzo, para la igualdad de mujeres y hombres y la erradicación de la violencia de género, y recoge la integración de la perspectiva de género en las políticas públicas y supone visibilizar el compromiso que tiene este Servicio Público de Empleo con la consecución de la igualdad efectiva entre mujeres y hombres en la Comunidad Autónoma.

El Plan Transversal de Igualdad en las Políticas Activas de Empleo de Asturias parte de un diagnóstico de la situación del mercado de trabajo en Asturias, el marco normativo vigente en materia de empleo e igualdad -y sus implicaciones para el SEPEPA, y también, de un análisis de la estructura, organización y alcance de las políticas activas de empleo (PAE) en el Principado.

Este diagnóstico se dirigió a dar respuesta a la doble naturaleza de la transversalidad del enfoque de género; esto es, aportando información sobre el contexto de implementación de las PAE -socioeconómico y normativo, y sobre el contexto de la organización que las lidera y sus procesos de implementación (el SEPEPA y sus entidades colaboradoras).

Para prestar el mejor servicio a la ciudadanía en la búsqueda de empleo de calidad, dar respuesta a las necesidades del sistema productivo y contribuir a la mejora de nuestras empresas y al desarrollo socioeconómico de la región, el Servicio Público de Empleo continúa trabajando en dos vertientes:

1. Mejora de las capacidades de la población trabajadora como elemento clave para la mejora en la prestación de servicios a la ciudadanía y empresas.
2. Puesta en marcha de una batería de medidas: servicios y programas.

En relación con la primera vertiente se han llevado a cabo, además de las acciones de Formación General del Principado de Asturias para la población trabajadora, cursos de Formación Específica para el personal del Servicio Público de Empleo.

Uno de los objetivos del C23: Nuevas políticas públicas para un mercado de trabajo dinámico, resiliente e inclusivo, del Plan Nacional de Recuperación, Transformación y Resiliencia, es reformar e impulsar las Políticas Activas de Empleo, mejorando la cohesión del Sistema Nacional de Empleo, con un enfoque centrado en las personas y en las empresas, orientándolas hacia resultados evaluables, coherentes con la innovación, la sostenibilidad y las transformaciones productivas, apoyadas en la mejora de las capacidades y en la transformación digital de los Servicios Públicos de Empleo.

El Servicio Público de Empleo elaboró un Plan Anual de Formación para el año 2022, concebido como un instrumento de planificación, ejecución, seguimiento y evaluación de la calidad de las acciones formativas dirigidas a la capacitación del personal de los Servicios Públicos de Empleo, a fin de mejorar la eficacia, eficiencia y calidad de la prestación de sus servicios.

Enmarcadas en el mencionado Plan, se impartieron ocho acciones, correspondientes a cuatro cursos diferentes con dos ediciones de cada uno de ellos, al personal del Servicio Público de Empleo, que permitieron formar a 126 personas, 95 mujeres y 31 hombres.

#### 1. PFPSNE01 - PLAN DE RECUPERACIÓN, TRANSFORMACIÓN Y RESILIENCIA (NEXT GENERATION EU)

El objetivo de este curso era dotar de los recursos necesarios al personal del Servicio Público de Empleo de Asturias (SEPEPA) para conocer en profundidad, pero de una manera práctica, el Plan de Recuperación, Transformación y Resiliencia. El enfoque con el que se realizará el curso debe tener como resultado, que los conocimientos aprendidos puedan ser puestos en práctica por el personal del SEPEPA con sus usuarios y usuarias, con el fin no sólo de adquirir conocimientos nuevos en esta materia tan importante en la actualidad, sino también para que puedan asesorar a emprendedores, emprendedoras y empresas a afrontar la recuperación económica venida tras la COVID-19, lo que puede suponer abrir sus posibilidades de negocio a un campo tan amplio como el Sector Público.

#### 2. PFPSNE02 - POTENCIANDO Y APOYANDO EQUIPOS DE TRABAJO

El objetivo de este curso era mejorar el clima laboral a través de un proceso global que va desde el momento de la incorporación de la persona en el equipo, pasando por aplicar nuevas técnicas que ayuden en la gestión de las tareas del día a día y contribuyan a la motivación personal, consiguiendo que el rendimiento del equipo y el ambiente laboral mejoren.

#### 3. PFPSNE03 - COLOCACIÓN Y ASESORAMIENTO A EMPRESAS

El objetivo de este curso era adquirir los conocimientos y habilidades necesarias para el asesoramiento empresarial, dentro del ámbito de la formación y el aprendizaje, con el fin de detectar y atraer todas las oportunidades, en el ámbito del empleo, que se detecten.

#### 4. PFPSNE04 - ATENCIÓN A LOS USUARIOS Y USUARIAS DE LOS SPE

El objetivo de este curso era conocer y aplicar medidas de mejora de la Experiencia de la Persona Usuaria desde el inicio hasta el fin de la relación empleado/a-usuario/a.

La mencionada Inversión C23.I.5 Gobernanza en impulso de las políticas de apoyo a la activación para el empleo, que cuenta con la financiación europea NextGeneration EU, a través del instrumento financiero denominado Mecanismo de Recuperación, Transformación y Resiliencia (MRR), pretende además la constitución de una Red de Centros de Orientación, Emprendimiento, Acompañamiento e Innovación para el Empleo (COE).

Los Centros de Orientación, Emprendimiento, Acompañamiento e Innovación para el Empleo cuentan con un Proyecto de actividades del Centro y unos Planes de trabajo anuales.

El Servicio Público de Empleo pondrá en marcha el Centro de Orientación, Emprendimiento, Acompañamiento e Innovación para el Empleo de Asturias. El Centro contará con tres áreas de actividad: Orientación, Prospección y Emprendimiento. Las actividades relacionadas con el Emprendimiento del COE son desarrolladas por Valnalón, mediante la celebración de un Convenio de colaboración.

Dentro de estas actividades relacionadas con el emprendimiento desarrolladas en el marco del Convenio, se ha impartido durante el año 2022 una acción formativa "Asesoramiento de modelos de negocio para el autoempleo y Acompañamiento de proyectos emprendedores con la Plataforma VALNALONCREA", de 75 horas de duración, en cinco ediciones.

La formación diseñada por Valnalón para el personal técnico de las oficinas de empleo tiene un doble componente:

##### 1. Formación en "Asesoramiento de modelos de negocio para el autoempleo"

El objetivo general de esta formación es capacitar al personal de las oficinas de empleo de Asturias para poder acompañar y asesorar en el autoempleo a las personas emprendedoras, desarrollando de manera activa sus competencias y analizando sus ideas de negocio para el autoempleo.

**Objetivos específicos:**

- Capacitar al personal de las oficinas de empleo de Asturias para poder desarrollar las competencias emprendedoras de las personas que tengan una idea para el autoempleo.
- Capacitar al personal de las oficinas de empleo de Asturias para poder desarrollar el primer análisis de las ideas emprendedoras, conocer el mapa de recursos del territorio y orientar a las personas interesadas en el inicio de su itinerario emprendedor.

**Módulos de formación:**

**M.0** Introducción y contexto del emprendimiento en Asturias.

**M.1** La persona emprendedora y sus capacidades: el acompañamiento técnico y emocional a personas emprendedoras.

**M.2** Cómo desarrollar competencias emprendedoras: el Marco Europeo Entrecomp para las competencias emprendedoras.

**M.3** La idea de negocio: cómo estimular y analizar ideas emprendedoras.

**M.4** De la idea al modelo de negocio: herramientas de análisis de modelos de negocio.

**M.5** El plan de empresa: componentes y análisis.

**M.6** Análisis Económico-Financiero y Fiscal: cuestiones a tener en cuenta.

**2. Formación en “Acompañamiento de proyectos emprendedores con la Plataforma VALNALONCREA”**

El objetivo general es formar al personal de las oficinas de empleo en el uso de la plataforma Valnaloncrea para el trabajo con personas emprendedoras.

**Objetivos específicos:**

- Capacitar a los técnicos/as en el uso de la plataforma Valnaloncrea como herramienta para plantear las propuestas empresariales y dar los primeros pasos en el análisis de ideas y la evaluación de la viabilidad de proyectos emprendedores.
- Trabajar las ideas emprendedoras a través de una herramienta común que permite el análisis, el desarrollo y la evaluación de los mismos, así como el análisis de su viabilidad y supervivencia.
- Facilitar una metodología común de trabajo.
- Impulsar el trabajo en red entre los técnicos/as de las oficinas de empleo y el resto de entidades del ecosistema emprendedor asturiano que utilizan la plataforma Valnaloncrea para el análisis y seguimiento de proyectos emprendedores

Han participado 89 técnicos/as del Servicio Público de Empleo del Principado de Asturias en los cursos de formación.

En la segunda vertiente se han puesto en marcha un conjunto de medidas articuladas en servicios y programas cuyos resultados se detallan a continuación:

## Medidas puestas en marcha en el año 2022

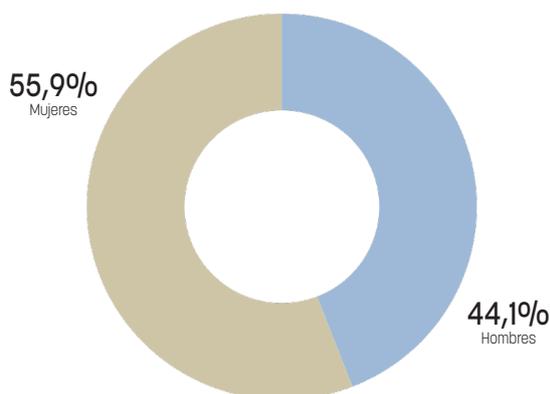
### Eje 1. Orientación

#### 1. DIAGNÓSTICO INDIVIDUALIZADO Y ELABORACIÓN DEL PERFIL

La realización del diagnóstico individualizado constituye el punto de partida de la atención específica a la persona usuaria. Tiene como objetivo identificar sus habilidades, sus competencias, su formación y experiencia, sus intereses, su situación familiar y las posibles oportunidades profesionales, así como cuantas otras variables se estimen relevantes para la elaboración de su perfil y su clasificación en función de su empleabilidad.

Desarrollo de la medida	
Gestión	Beneficiarios
Personal del Servicio Público de Empleo	15.911 personas iniciaron un diagnóstico individualizado

Sexo		
Hombres	7.020	44,1%
Mujeres	8.891	55,9%
TOTAL	15.911	100%

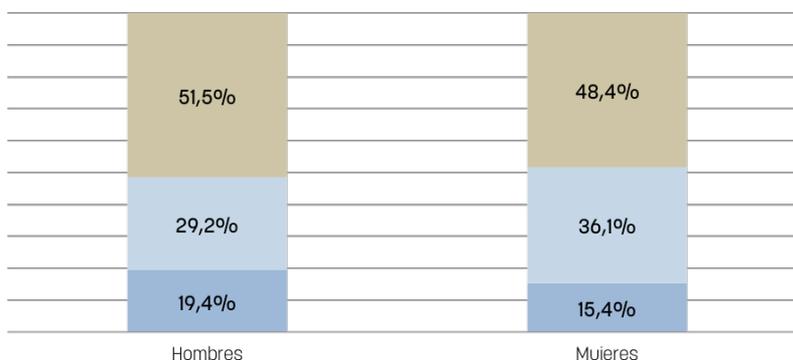


El **índice de concentración**, que nos permite conocer la distribución de los diagnósticos de cada sexo por grupos de edad, nos muestra como el grupo más numeroso es el de personas con 45 años o más, ligeramente por encima del 50% entre los hombres, entre las mujeres la participación del grupo de edad entre 30 y 44 años es algo mayor que entre los hombres, no así entre los menores de 30, donde el porcentaje de los hombres esta cuatro puntos por encima de las mujeres.

Grupos de edad	Hombres	Mujeres
Menores de 30 años	19,4%	15,4%
Entre 30 y 44 años	29,2%	36,1%
Mayores o iguales a 45 años	51,5%	48,4%
TOTAL	100%	100%

### Índice de concentración

- Menores de 30 años
- Entre 30 y 44 años
- Mayores o iguales a 45 años

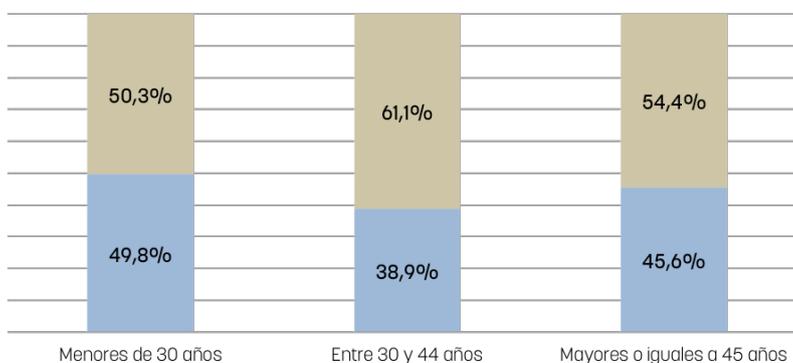


El **índice de distribución**, que muestra el diferencial entre sexos del número de diagnósticos de los diferentes grupos de edad, siendo útil para conocer las posibles desigualdades entre hombres y mujeres en el contexto analizado, refleja como en el grupo de edad entre 30 y 44 años el porcentaje de mujeres respecto al total se encuentra por encima del 60%, si bien la participación de las mujeres es superior al 50% en todos los grupos de edad.

Grupos de edad	Hombres	Mujeres	Total
Menores de 30 años	49,7%	50,3%	100,0%
Entre 30 y 44 años	38,9%	61,1%	100,0%
Mayores o iguales a 45 años	45,6%	54,4%	100,0%
TOTAL	44,1%	55,9%	100,0%

### Índice de distribución

- Hombres
- Mujeres



## 2. DISEÑO DEL ITINERARIO PERSONALIZADO PARA EL EMPLEO

Consiste en la elaboración, en colaboración con la persona usuaria, del proceso que se considere más adecuado para su acceso al empleo. Considerando como punto de partida su perfil, necesidades y expectativas, a través de criterios técnicos y estadísticos, se acuerdan acciones a realizar, calendarización de las mismas y elementos de verificación y seguimiento.

Para la realización de este itinerario es necesaria la suscripción y firma de un acuerdo personal de empleo entre la persona usuaria y el Servicio Público de Empleo. Este itinerario debe incorporar, al menos:

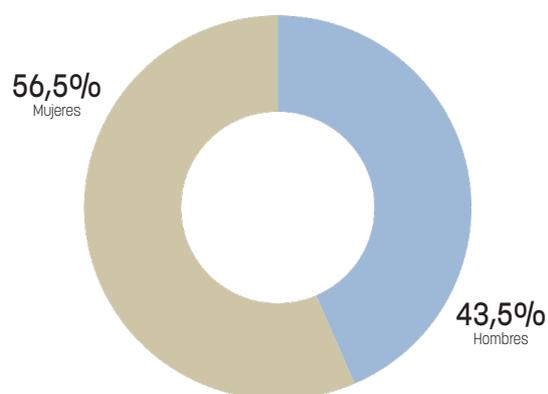
- La identificación de alternativas profesionales a partir del análisis motivado de oportunidades de empleo para la población usuaria, en España, resto de la UE y ámbito internacional, a las que pueda acceder de acuerdo con su perfil profesional.
- La identificación de un itinerario formativo, cuando se precise de acuerdo con el perfil de la persona usuaria, mediante propuesta de acciones de formación y/o acreditación.

Desarrollo de la medida	
Gestión	Beneficiarios
Personal del Servicio Público de Empleo	14.850 personas iniciaron un itinerario personalizado de empleo

A todas las personas inscritas en las Oficinas del Servicio Público de Empleo y que demandan un empleo o servicios previos al mismo, se les ofrece incorporarse a un Itinerario Personalizado de Empleo. Es decisión de la persona demandante de empleo incorporarse en ese momento o hacerlo en un momento posterior, en cuyo caso podrá solicitarlo directamente en la Oficina de Empleo o a través de la web: [www.trabajastur.com](http://www.trabajastur.com)

De las 14.850 personas que iniciaron el itinerario en 2022:

Sexo		
Hombres	6.456	43,5%
Mujeres	8.394	56,5%
TOTAL	14.850	100%

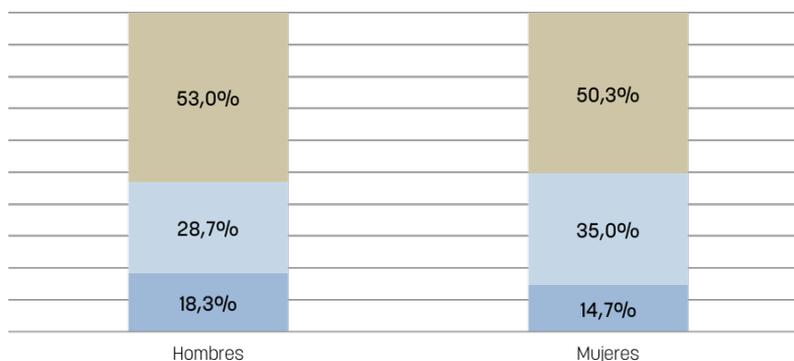


En el caso de la realización de itinerarios, el **índice de concentración** nos muestra cómo, siendo el grupo más numeroso el de personas con 45 años o más en ambos sexos, entre las mujeres la participación en los itinerarios del grupo de edad entre 30 y 44 años está muy por encima que la participación de este grupo entre los hombres, llegando la diferencia a los seis puntos porcentuales.

Grupos de edad	Hombres	Mujeres
Menores de 30 años	18,3%	14,7%
Entre 30 y 44 años	28,7%	35,0%
Mayores o iguales a 45 años	53,0%	50,3%
TOTAL	100%	100%

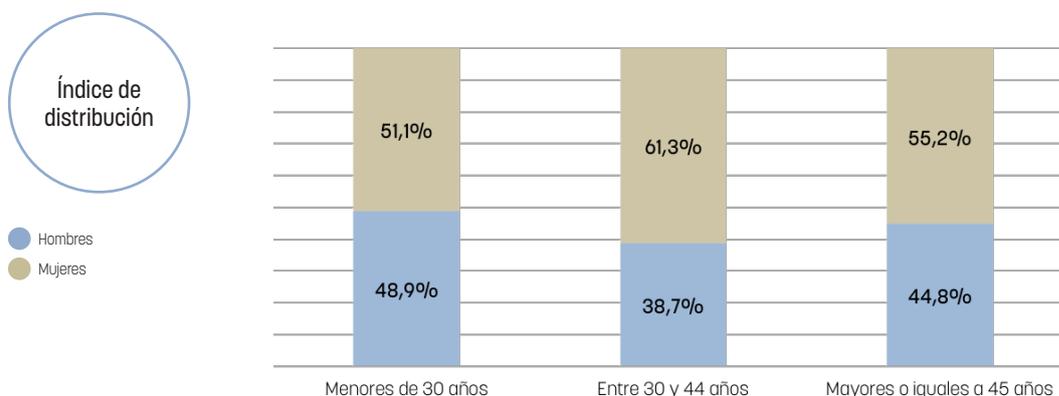


- Menores de 30 años
- Entre 30 y 44 años
- Mayores o iguales 45 años



Por su parte, el índice de distribución nos muestra en este caso como, en el grupo de edades entre los 30 y los 44 años la participación de las mujeres está muy por encima que la de los hombres, registrándose en este grupo la mayor diferencia (22 puntos por encima).

Grupos de edad	Hombres	Mujeres	Total
Menores de 30 años	48,9%	51,1%	100%
Entre 30 y 44 años	38,7%	61,3%	100%
Mayores o iguales a 45 años	44,8%	55,2%	100%
TOTAL	43,5%	56,5%	100%



### 3. SERVICIOS A DEMANDANTES DE EMPLEO

Se ha trabajado con demandantes de empleo en los servicios de:

Tipo de Servicio	Hombres	Mujeres	Personas atendidas
Definición de Currículum Vitae	4.466	6.150	10616
Búsqueda activa de empleo	275	341	616
Preparación de pruebas de selección	314	475	789
Información profesional y políticas activas de empleo	4.975	6.495	11.470
Información oportunidades EURES	45	47	92
Información sobre técnicas para la búsqueda activa de empleo	3.857	5.042	8.899
Encuentros con empresas	102	160	262
Información sobre la oferta formativa y programas de movilidad	3.837	5.247	9.084
Información, motivación y asesoramiento autoempleo	226	395	621

### 4. GESTIÓN DE LAS OFERTAS DE EMPLEO A TRAVÉS DE LA CASACIÓN ENTRE OFERTAS Y DEMANDAS

Comprende las actividades dirigidas a la captación y gestión de las ofertas de empleo y su casación con las personas demandantes de empleo registradas de acuerdo con su perfil profesional y, particularmente, con sus competencias profesionales. En particular:

- Prospección e identificación de necesidades de las empleadoras y los empleadores: Comprenderá prospección e identificación de ofertas de empleo potenciales y de necesidades de personal por parte de las empleadoras y los empleadores.
- Captación de ofertas de empleo no gestionadas por los Servicios Públicos de Empleo. Comprenderá actuaciones de relación estrecha con las empresas, en especial con las pequeñas empresas, a fin de promover que surjan ofertas de empleo.
- Difusión sobre las ofertas de empleo adecuadas y disponibles.

Desarrollo de la medida	
Gestión	Beneficiarios
Personal del Servicio Público de Empleo	12.139 puestos de trabajo ofertados

## 5. COMUNICACIÓN DE LA CONTRATACIÓN LABORAL Y DE LAS ALTAS, PERÍODOS DE ACTIVIDAD Y CERTIFICADOS DE EMPRESA

Comprende todas las actuaciones para facilitar a las empresas la comunicación de la contratación laboral y sus trámites legales complementarios.

Desarrollo de la medida	
Gestión	Beneficiarios
Personal del Servicio Público de Empleo	23.493 empresas han comunicado contratos de trabajo

## 6. PROGRAMAS DE ORIENTACIÓN PROFESIONAL PARA EL EMPLEO Y AUTOEMPLEO (OPEAS)

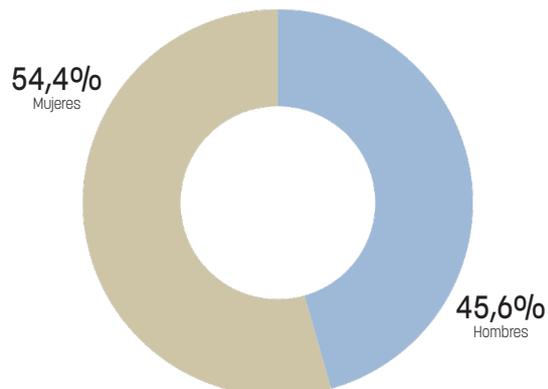
Son actuaciones dirigidas a acciones de orientación profesional para el empleo y asistencia para el autoempleo, articuladas en itinerarios de inserción ocupacional y que tienen como objetivo mejorar las posibilidades de ocupación de las personas demandantes de empleo inscritas en los Servicios Públicos de Empleo. Estas actuaciones se ejecutan por Entidades Colaboradoras a través de una subvención. El desarrollo del Programa por la Entidad Colaboradora se realiza en coordinación permanente con las Oficinas del Servicio Público de Empleo que son las que deciden que demandantes se van a atender, acuerdan la calendarización de las actividades y realizan un seguimiento de la población usuaria atendida.

Desarrollo de la medida			
Gestión	Importe dispuesto	Financiación	Beneficiarios
Subvención Pública	<ul style="list-style-type: none"> <li>● Convocatoria OPEAS:</li> <li>- 2020/22: 446.467 €</li> <li>- 2022/24: 1.059.936,56 €</li> <li>- Remanentes: 210.626,85 €</li> </ul>	Fondos estatales	4.203 personas atendidas

En el año 2022 se ha producido un descenso del número de personas atendidas en los programas de orientación profesional para el empleo y el autoempleo respecto al año anterior, motivado fundamentalmente por la fecha de resolución de la convocatoria. Al tratarse de un programa plurianual, que en este caso se resolvió a finales del mes de septiembre de 2022, el mayor número de atenciones se producirán en el año completo del programa, en el 2023. Viene sucediendo así en los últimos años, con ejercicios en los que el programa está en marcha entre seis y ocho meses y ejercicios con 12 meses de ejecución.

De las 4.203 personas que iniciaron un itinerario dentro del programa de OPEAS, el 46% fueron hombres y el 54% mujeres.

Sexo		
Hombres	1.915	45,6%
Mujeres	2.288	54,4%
<b>TOTAL</b>	<b>4.203</b>	<b>100%</b>

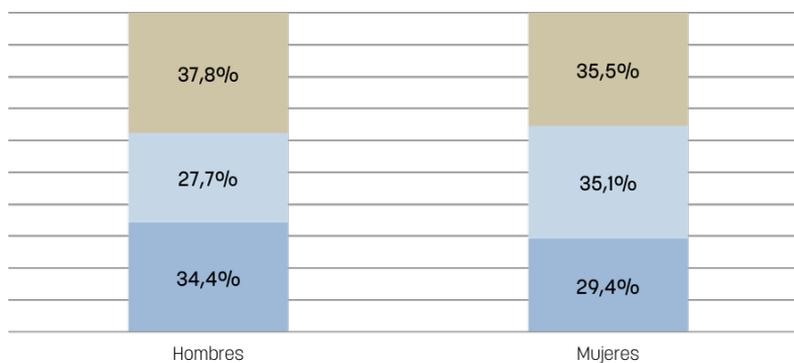


El **índice de concentración** muestra cómo, entre las mujeres la participación de los distintos grupos de edad es más equilibrada, sobre todo en los grupos de mayores de 30 años, mientras que entre los hombres hay una mayor concentración en los jóvenes y en los mayores de 45.

Grupos de edad	Hombres	Mujeres
Menores de 30 años	34,4%	29,4%
Entre 30 y 44 años	27,7%	35,1%
Mayores o iguales a 45 años	37,8%	35,5%
<b>TOTAL</b>	<b>100%</b>	<b>100%</b>

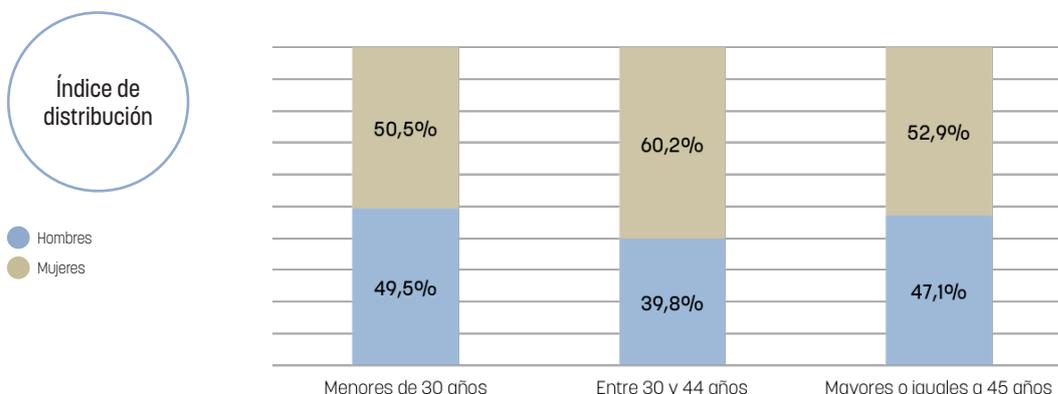


- Menores de 30 años
- Entre 30 y 44 años
- Mayores o iguales a 45 años



Por su parte, el **índice de distribución** nos muestra en este caso como, en el grupo de edades entre los 30 y los 44 años la participación de las mujeres está muy por encima que la de los hombres, registrándose en este grupo la mayor diferencia (22 puntos por encima).

Grupos de edad	Hombres	Mujeres	Total
Menores de 30 años	49,5%	50,5%	100%
Entre 30 y 44 años	39,8%	60,2%	100%
Mayores o iguales a 45 años	47,1%	52,9%	100%
<b>TOTAL</b>	<b>45,6%</b>	<b>54,4%</b>	<b>100%</b>



## 7. RED DE ORIENTADORES PARA EL PROCESO DE ACOMPAÑAMIENTO

Red de personas orientadoras para el acompañamiento personalizado a demandantes de empleo, impulsando la Cartera Común de Servicios del Sistema Nacional de Empleo desde la perspectiva de las personas (objetivo específico 1 del objetivo estratégico 1 de la Estrategia Española de Apoyo Activo al Empleo 2021-2024).

Desarrollo de la medida	
Gestión	Beneficiarios
Personal del Servicio Público de Empleo	2.300 personas

## 8. LANZADERAS DE EMPLEO

Es una medida en la que se trabaja con equipos heterogéneos de personas desempleadas, dinámicas, comprometidas y solidarias que, coordinadas por un coach, refuerzan sus competencias, generan conocimiento colectivo, se hacen visibles y colaboran en la consecución de un fin común: conseguir un empleo ya sea por cuenta propia o ajena.

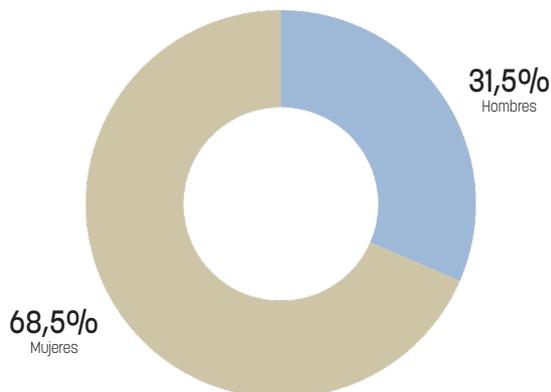
El Programa se dirige a personas con edades comprendidas entre los 18 y 59 años y se ha desarrollado en las localidades de Avilés, Gijón, Langreo y Oviedo. Se trata de una colaboración entre la Fundación Santa María la Real, el Servicio Público de Empleo de Asturias con el apoyo de la Fundación Telefónica y cofinanciación del Fondo Social Europeo.

Trabajos desarrollados	
- Coaching e inteligencia emocional	- Elaboración de mapas de empleabilidad
- Dinámicas de comunicación	- Visitas a empresas
- Marca personal y búsqueda de empleo 2.0	- Reuniones con emprendedores
- Entrenamiento de entrevistas personales	- Intermediación laboral con responsables de Recursos Humanos

Desarrollo de la medida	
Gestión	Beneficiarios
Convenio	54 personas

De la población beneficiaria atendida el 69% fueron mujeres y el 31% hombres. Todos con edades entre 23 y 60 años.

Sexo		
Hombres	17	31,5%
Mujeres	37	68,5%
<b>TOTAL</b>	<b>54</b>	<b>100%</b>



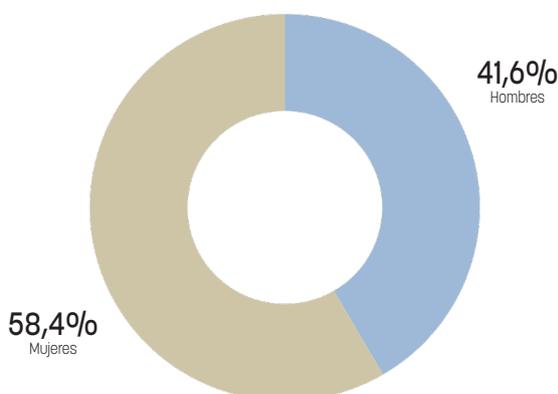
## 9. PROGRAMA INTEGRAL DE ORIENTACIÓN Y MEJORA DE LA EMPLEABILIDAD (PIOME)

El Programa Integral de Orientación y Mejora de la Empleabilidad tiene por objeto la concesión de subvenciones a entidades que realicen actuaciones de orientación profesional y autoempleo que, en función de las necesidades y las características de la población participante, podrán ser complementadas con acciones formativas de corta duración (pildoras formativas), dirigidas a mejorar las condiciones de empleabilidad de la población demandante de empleo, personas ocupadas y desempleadas, inscritas en las Oficinas del Servicio Público de Empleo del Principado de Asturias, cuyos perfiles se definirán en las correspondientes convocatorias. El desarrollo del Programa por la Entidad colaboradora se realiza en coordinación permanente con las Oficinas del Servicio Público de Empleo que son las que deciden que demandantes se van a atender, acuerdan la calendarización de las actividades y realizan un seguimiento de las usuarias y usuarios atendidos.

Desarrollo de la medida			
Gestión	Importe dispuesto (ejer.2022)	Financiación	Beneficiarios
Subvención Pública	<ul style="list-style-type: none"> <li>● Convocatoria PIOME:</li> <li>- 2021/22: 1.783.936,04 €</li> <li>- 2022/23: 783.965,82 €</li> <li>- Remanentes: 263.398,72 €</li> </ul>	Fondos estatales	6.863 personas

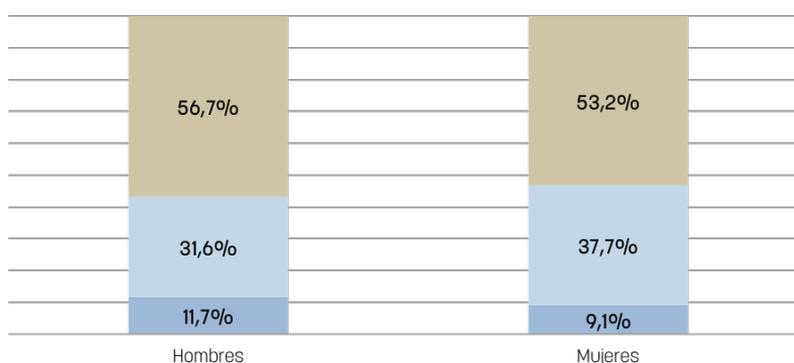
El 58,4% de la población beneficiaria atendida fueron mujeres y el 41,6% hombres.

Sexo		
Hombres	2.853	41,6%
Mujeres	4.010	58,4%
<b>TOTAL</b>	<b>6.863</b>	<b>100%</b>



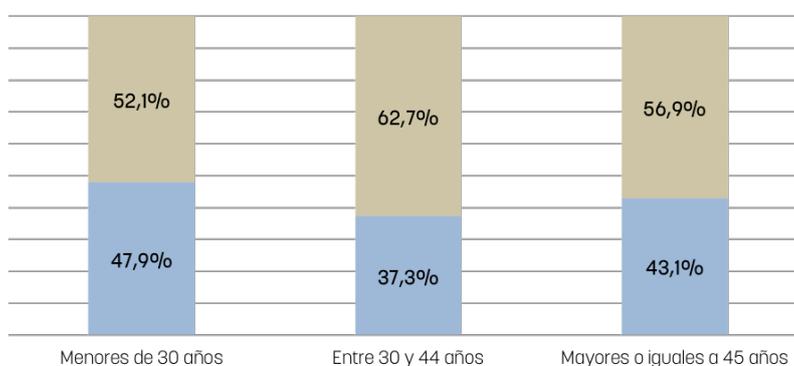
El **índice de concentración** muestra cómo, tanto entre los hombres como entre las mujeres el mayor número de participantes se concentra en el grupo de edad de mayores de 45 años, siendo superior el porcentaje en el caso de los hombres. Para las mujeres, su porcentaje de participación se encuentra por encima del porcentaje de los hombres en el grupo de 30 a 44 años.

Grupos de edad	Hombres	Mujeres
Menores de 30 años	11,7%	9,1%
Entre 30 y 44 años	31,6%	37,7%
Mayores o iguales a 45 años	56,7%	53,2%
TOTAL	100%	100%



Por su parte, el **índice de distribución** nos muestra en este caso como, en todos los grupos de edad es mayor la participación de las mujeres frente a los hombres, siendo la mayor diferencia en el grupo de edad de 30 a 44 años (25 puntos porcentuales de diferencia).

Grupos de edad	Hombres	Mujeres	Total
Menores de 30 años	47,9%	52,1%	100%
Entre 30 y 44 años	37,3%	62,7%	100%
Mayores o iguales a 45 años	43,1%	56,9%	100%
TOTAL	41,6%	58,4%	100%



## Eje 2. Formación

### 1. AJUSTE DE LA FORMACIÓN A LAS NECESIDADES DEL MERCADO DE TRABAJO

Conocer la realidad del mercado de trabajo asturiano en cada momento, examinando su evolución y analizando los factores que determinan su comportamiento, permite describir el escenario previsible en materia de empleo, al objeto de adoptar las medidas necesarias con la suficiente antelación. El Servicio Público de Empleo, a través del Observatorio, realiza una labor de análisis permanente de la actividad económica asturiana que contribuye a la toma de decisiones con objeto de contar con los recursos humanos que precisan los sectores productivos de la región. Durante el ejercicio 2022 se mantuvo permanentemente actualizada toda la información relativa a las diferentes actividades económicas analizadas.

En este año 2022 se recibió el estudio cuyo expediente de contratación se inició en 2021 relativo al "Diseño e implantación de un sistema de prospectiva laboral", que se encuentra disponible en la web trabajastur.

Los objetivos generales del proyecto eran:

- Obtener información temprana sobre la demanda, la oferta y posibles desajustes respecto a personal cualificado en el mercado laboral del Principado de Asturias.
- Proporcionar información básica sobre la fuerza laboral y las necesidades de capacitación de los trabajadores y trabajadoras, para la toma de decisiones desde el ámbito de la Administración.
- Sentar las bases de un modelo para la planificación en materia de políticas de empleo y formación en el marco del Servicio Público de Empleo a través de una herramienta de trabajo dinámica y colaborativa que proporcione información cualitativa y cuantitativa.

No podemos predecir el futuro, pero podemos construir escenarios que permitan anticipar posibles evoluciones y preparar estrategias y adoptar decisiones. La evolución del empleo en un determinado territorio está intensamente influida por factores endógenos y exógenos, en buena medida interrelacionados: actividad y coyuntura económica, demografía, disponibilidad de capital humano, etc.

Las proyecciones demográficas y de ocupación sugieren que las empresas asturianas pueden tener dificultades para reemplazar el personal que va a abandonar el mercado de trabajo por jubilación en los próximos años y que, si no se modifican las tendencias recientes, el número de personas ocupadas caerá en prácticamente todos los sectores y ocupaciones.

La previsión es que la ocupación solamente crecerá por encima de los niveles actuales si se alcanzan tasas de crecimiento moderadas. Y en ese caso, las tensiones en el mercado de trabajo pueden intensificarse: para atender las necesidades de replazo y expansión de la ocupación será imprescindible incrementar la disponibilidad de capital humano: aumentar las tasas de actividad y ocupación, reduciendo la inactividad y el desempleo o atraer capital humano del exterior, dado que el crecimiento vegetativo será insuficiente.

En todo este marco, el análisis de las necesidades formativas juega un papel clave.

Durante 2022, se realizaron dos estudios sobre necesidades formativas en el sector de la hostelería y en las actividades de construcción. No solo va a ser imprescindible incrementar la disponibilidad de capital humano, sino que este debe tener además las competencias requeridas por las empresas de los diferentes sectores y ahí es importante conocer lo que demandan las distintas actividades económicas.

### 2. PLANES DE FORMACIÓN DIRIGIDOS PRIORITARIAMENTE A TRABAJADORES OCUPADOS

La formación de la población trabajadora es un elemento estratégico en la competitividad de las empresas. Las personas que están trabajando necesitan cualificación permanente para adaptarse a los cambios y mutaciones de los procesos productivos. En un contexto de cambio tecnológico, económico y social la formación contribuye a la estabilidad en el empleo y la cohesión social.

El Sepepa convoca anualmente subvenciones dirigidas preferentemente a trabajadoras y trabajadores ocupados. Se trata de acciones formativas en su mayoría orientadas al aprendizaje de competencias transversales a varios sectores de la actividad

económica o de competencias específicas de un sector para el reciclaje y recualificación de trabajadores de otros sectores. Estas convocatorias se articulan en Planes de formación.

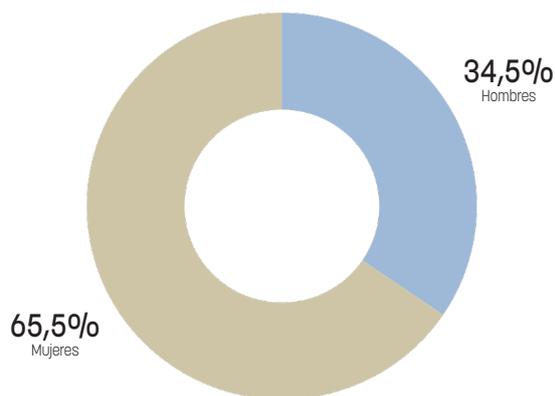
Se gestionan por convocatoria pública en concurrencia competitiva en la que participan entidades colaboradoras autorizadas a impartir la formación.

Desarrollo de la medida			
Gestión	Importe concedido *	Financiación	Beneficiarios
Subvención Pública	<ul style="list-style-type: none"> <li>• <b>Becas:</b> 92.812,95 €</li> <li>• <b>Convocatorias Ocupados:</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>- 2021/22: 1.837.090,37 €</li> <li>- 2022/23: 4.399.565,20 €</li> </ul> </li> <li>• <b>Remanentes incorporados de Convocatorias Ocupados 2020/21 - 2021/22 y Diálogo Social 2021:</b> 3.086.070,16 €</li> <li>• <b>Convocatoria Diálogo Social y Negociación Colectiva:</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>- 2022: 210.600 €</li> </ul> </li> </ul>	Fondos estatales (Conferencia sectorial de Empleo y conferencia sectorial de Educación)	5.708 personas (Se trata de participantes en acciones de formación de ocupados entre el 1 de enero y el 31 de diciembre de 2021)
* Incluidas becas.			

En este ejercicio 2022 se ha producido una disminución del número de participantes en la formación de ocupados respecto al año anterior. En 2021 se concentraron la finalización de cursos de dos convocatorias (19/20 y 20/21), que como consecuencia de la pandemia, habían quedado pendientes de realización. Además, en este año 2022 se priorizaron otras políticas, como las ayudas a la contratación, para hacer frente a los efectos de la crisis derivada de la pandemia, lo que llevo a una ligera reducción de los fondos destinados a la formación provenientes de las conferencias sectoriales de empleo y educación.

Los nuevos fondos europeos Next Generation, han permitido por su parte, financiar nuevas acciones formativas relacionadas con las capacidades digitales de la población desempleada (dos convocatorias de subvenciones por un total de 3,7 millones) y la formación modular destinada al reskilling y upskilling de ocupados y desempleados (2,6 millones).

Sexo		
Hombres	1.967	34,5%
Mujeres	3.741	65,5%
<b>TOTAL</b>	<b>5.708</b>	<b>100%</b>

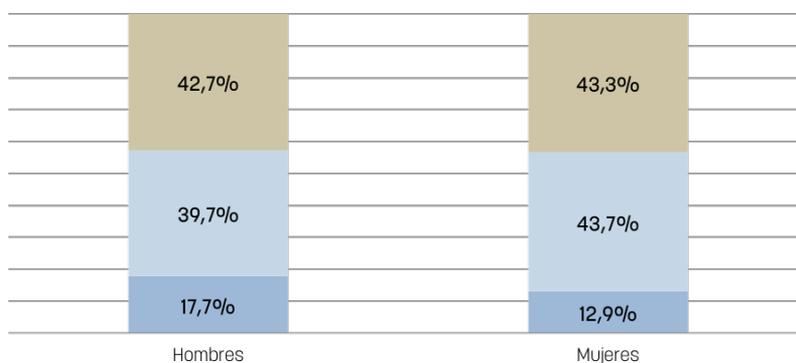


El **índice de concentración** muestra cómo, tanto entre los hombres como entre las mujeres el mayor número de participantes se concentra entre los mayores de 30 años, siendo el porcentaje de hombres y mujeres mayores de 45 igual y ligeramente superior en el grupo de 30 a 44 el de las mujeres. El porcentaje de participantes hombres menores de 30 es cinco puntos superior al de las mujeres.

Grupos de edad	Hombres	Mujeres
Menores de 30 años	17,7%	12,9%
Entre 30 y 44 años	39,7%	43,7%
Mayores o iguales a 45 años	42,7%	43,3%
TOTAL	100%	100%

Índice de concentración

- Menores de 30 años
- Entre 30 y 44 años
- Mayores o iguales a 45 años

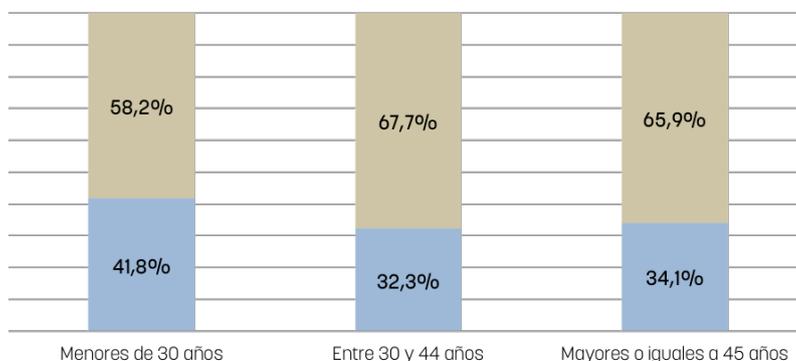


Por su parte, el **índice de distribución** nos muestra en este caso como, en todos los grupos de edad es mayor la participación de las mujeres frente a los hombres, siendo la mayor diferencia en el grupo de edad de 30 a 44 años (35 puntos porcentuales de diferencia).

Grupos de edad	Hombres	Mujeres	Total
Menores de 30 años	41,8%	58,2%	100%
Entre 30 y 44 años	32,3%	67,7%	100%
Mayores o iguales a 45 años	34,1%	65,9%	100%
TOTAL	34,5%	65,5%	100%

Índice de distribución

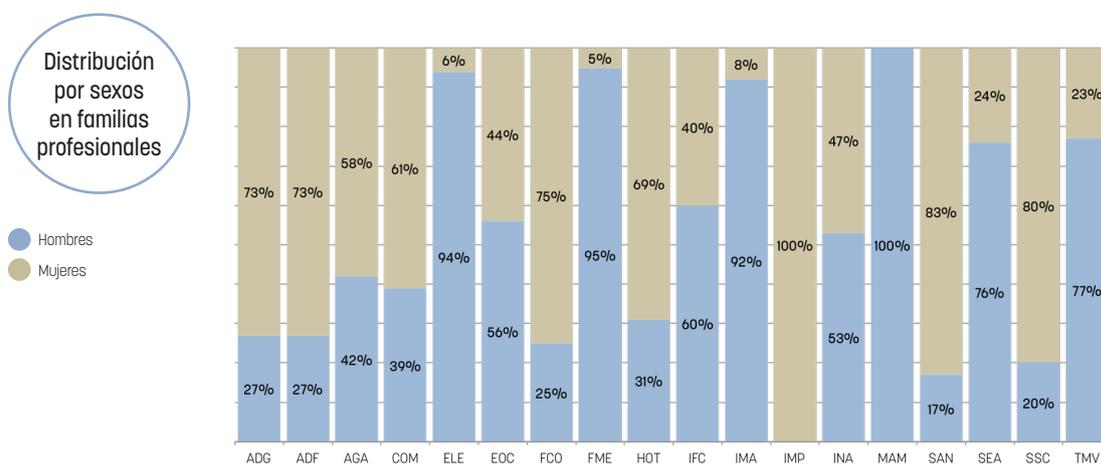
- Hombres
- Mujeres



En cuanto a la distribución de quienes participan en formaciones de Certificado de Profesionalidad o formación de PO, es ligeramente superior el número de personas participantes en formaciones de Certificado de Profesionalidad, especialmente entre las mujeres. El 56% de las mujeres se formaron en Certificado de Profesionalidad frente al 47% de los hombres. De las personas formadas en Certificado de Profesionalidad, el 69% fueron mujeres.

Sexo	Hombres	Mujeres	Total
CdP	934	2.121	3.055
PO	1.033	1.620	2.653
<b>TOTAL GENERAL</b>	<b>1.967</b>	<b>3.741</b>	<b>5.708</b>

La distribución de quienes participan por familia profesional y sexo nos muestra como hay determinadas familias profesionales en las que la presencia de las mujeres es mayoritaria, como Imagen personal con el 100% de participantes mujeres, o la familia profesional de Sanidad, Administración y Gestión, Actividades Físico deportivas o Servicios Socioculturales:



Por su parte, las personas participantes en la formación del Diálogo Social y la negociación colectiva fueron 743.

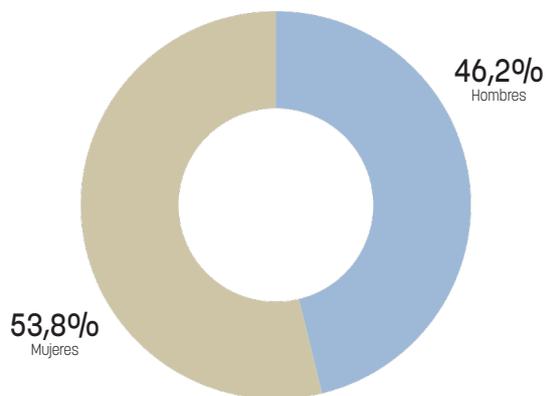
### 3. ACCIONES FORMATIVAS DIRIGIDAS PRIORITARIAMENTE A LOS TRABAJADORES Y TRABAJADORAS EN DESEMPLEO / OFERTA FORMATIVA PARA TRABAJADORES Y TRABAJADORAS EN DESEMPLEO

Acciones formativas dirigidas a la inserción o reinserción laboral de la población desempleada en aquellos empleos que requiere el sistema productivo. La oferta formativa de estas acciones tenderá a incluir acciones dirigidas a la obtención de los Certificados de Profesionalidad. Se gestionan dos convocatorias, una de ellas dirigida a colectivos con especiales dificultades de inserción, preferentemente personas paradas de larga duración y personas desempleadas en situación de exclusión social, además de la formación impartida en centros propios y en los Centros Integrados de Formación Profesional.

Desarrollo de la medida			
Gestión	Importe dispuesto	Financiación	Beneficiarios
Subvención Pública y transferencias CIFP. Gestión directa en centros propios	<ul style="list-style-type: none"> <li>• <b>Becas:</b> 680.042,61 €</li> <li>• <b>Convocatorias FSE:</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>– Remanentes: 3.639.188,3 €</li> <li>– 2.035.547,37 €</li> </ul> </li> <li>• <b>Convocatorias desempleados:</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>– CS 2022/23: 11.997.350,17 €</li> <li>– Remanentes 2019/20 - 2020/21: 955.543,91 €</li> </ul> </li> <li>• <b>Programación Centros Propios e Integrados:</b> 2.360.402,93 €</li> </ul>	Fondos estatales (conferencias de Empleo y de Educación), europeos y autonómicos	4.910 participantes que se corresponden con 3.897 personas distintas. (Se trata de participantes en acciones de formación de desempleados entre el 1 de enero y el 31 de diciembre de 2022)

Las personas participantes por sexo han sido:

Sexo		
Hombres	1.802	46,2%
Mujeres	2.095	53,8%
<b>TOTAL</b>	<b>3.897</b>	<b>100%</b>



El **índice de concentración** muestra cómo, tanto entre los hombres como entre las mujeres el mayor número de participantes se concentra entre los mayores 45 años, siendo el porcentaje algo superior entre los hombres. El porcentaje de participantes menores de 30 es ocho puntos superior entre las mujeres.

Grupos de edad	Hombres	Mujeres
Menores de 30 años	16,3%	23,7%
Entre 30 y 44 años	37,1%	34,6%
Mayores o iguales a 45 años	46,7%	41,7%
<b>TOTAL</b>	<b>100%</b>	<b>100%</b>



- Menores de 30 años
- Entre 30 y 44 años
- Mayores o iguales a 45 años



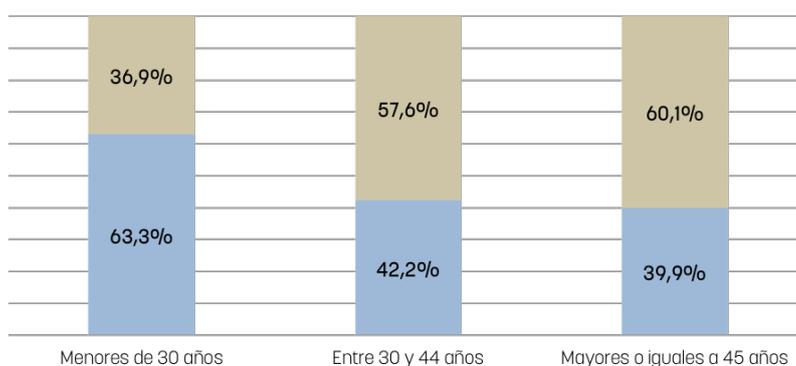


Por su parte, el **índice de distribución** nos muestra en este caso como, entre los mayores de 30 años de edad es mayor la participación de las mujeres frente a los hombres, siendo la mayor diferencia en el grupo de edad de 45 años o más (20 puntos porcentuales de diferencia). En los menores de 30 años, la diferencia entre la participación de los hombres y las mujeres es de más de 25 puntos a favor de los hombres.

Grupos de edad	Hombres	Mujeres	Total
Menores de 30 años	63,1%	36,9%	100%
Entre 30 y 44 años	42,4%	57,6%	100%
Mayores o iguales a 45 años	39,9%	60,1%	100%
TOTAL	46,2%	53,8%	100%

Índice de distribución

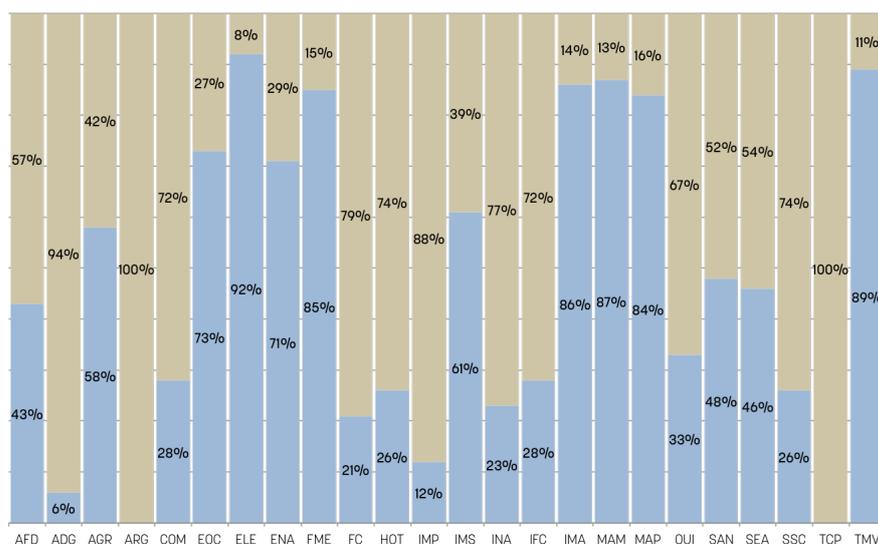
- Hombres
- Mujeres



La distribución por sexos difiere de unas familias profesionales a otras, encontrándonos familias como fabricación mecánica, electricidad, instalaciones y mantenimiento, madera, mueble y corcho o transporte y mantenimiento de vehículos con participación mayoritaria de los hombres, por encima del 85%, frente a familias como administración y gestión, artes gráficas o textil, con presencia mayoritaria de las mujeres, por encima del 90%.

Distribución por sexos en familias profesionales

- Hombres
- Mujeres



#### 4. ACCIONES FORMATIVAS QUE INCLUYEN COMPROMISOS DE CONTRATACIÓN DIRIGIDOS PRIORITARIAMENTE A PERSONAS EN DESEMPLEO / PROGRAMAS FORMATIVOS QUE INCLUYAN COMPROMISOS DE CONTRATACIÓN

Para aquellas necesidades específicas de las empresas que no encuentran respuesta en la formación programada, el Servicio Público de Empleo pone a disposición de las empresas acciones formativas que incluyen compromiso de contratación. Es una medida dirigida a personas en desempleo que contempla la formación diseñada "a medida" por la empresa de acuerdo con sus necesidades.

Desarrollo de la medida			
Gestión	Importe dispuesto	Financiación	Beneficiarios
Subvención Pública	<ul style="list-style-type: none"> <li>● Becas: 8.480,41 €</li> <li>● Convocatorias:                             <ul style="list-style-type: none"> <li>– 2021: 84.665,16 €</li> <li>– 2022: 183.708,18 €</li> </ul> </li> <li>● Remanentes incorporados:                             <ul style="list-style-type: none"> <li>– 81.851,01 €</li> </ul> </li> </ul>	Fondos estatales, Conferencia Sectorial de Educación y Empleo	114 personas

#### 5. PROGRAMAS DE FORMACIÓN EN ALTERNANCIA: ESCUELAS TALLER, CASAS DE OFICIO Y TALLERES DE EMPLEO/ FORMACIÓN EN ALTERNANCIA CON EL EMPLEO

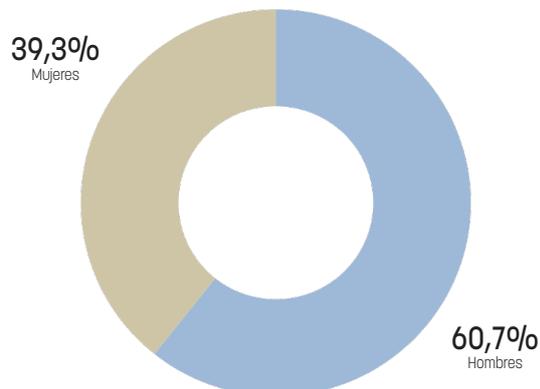
El aprendizaje adquirido en un entorno de trabajo se presenta como una opción para aquellas personas que se encuentran alejadas del mercado de trabajo. Las Escuelas Taller y los Talleres de Empleo son programas que combinan estos aprendizajes y facilitan la adquisición de una cualificación y experiencia profesional para incorporarse o reincorporarse a un puesto de trabajo. Las Escuelas Taller van dirigidas a menores de 25 años y constarán de una primera etapa de carácter formativo de iniciación, de 6 meses de duración, y otra etapa de formación en alternancia con el trabajo y la práctica profesional de 12 meses. Los Talleres de Empleo van dirigidos a personas desempleadas de 25 o más años y tienen una duración de 12 meses en los que los aprendizajes se desarrollan paralelamente en el aula y en un entorno de trabajo.

Desarrollo de la medida			
Gestión	Importe dispuesto	Financiación	Beneficiarios
Subvención Pública	<ul style="list-style-type: none"> <li>● Convocatorias ET/TE:                             <ul style="list-style-type: none"> <li>– 2018/19: 156.024 €</li> <li>– 2020/21: 2.550.602,4 €</li> </ul> </li> <li>● Convocatorias Formación y Empleo 2022/23:                             <ul style="list-style-type: none"> <li>– FSE: 8.287.815,9 €</li> <li>– 2.101.324,9 €</li> </ul> </li> <li>● Remanentes incorporados:                             <ul style="list-style-type: none"> <li>– 7.578.163,6 €</li> </ul> </li> </ul>	Fondos estatales, Conferencias Sectoriales de Educación y Empleo y Fondo Social Europeo	Nuevos proyectos: 266 personas ( <b>Escuelas Taller</b> ) y 617 personas ( <b>Talleres de Empleo</b> ). Finalizaron programas de empleo y formación que llegaron a 692 personas: 163 personas ( <b>Escuelas Taller</b> ) y 529 personas ( <b>Talleres de Empleo</b> )

Programas de empleo-formación	Hombres	Mujeres	Total
Escuelas Taller	99	64	163
Talleres de Empleo	293	236	529
Programas de empleo-formación	392	300	692

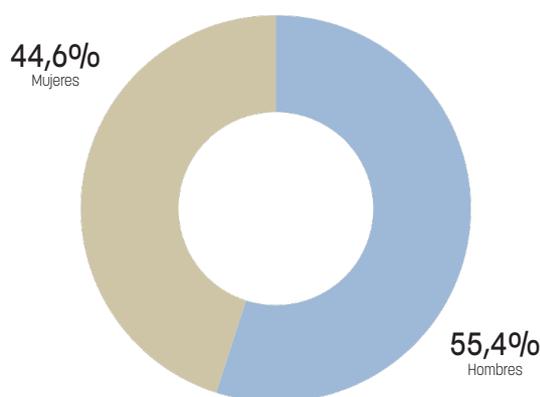
La distribución por sexos en escuelas taller es:

Sexo. Escuelas Taller		
Hombres	99	60,7%
Mujeres	64	39,3%
<b>TOTAL</b>	<b>163</b>	<b>100%</b>



En los talleres de empleo aumenta la participación de las mujeres hasta situarse en el 45%.

Sexo. Talleres de Empleo		
Hombres	293	55,4%
Mujeres	236	44,6%
<b>TOTAL</b>	<b>529</b>	<b>100%</b>

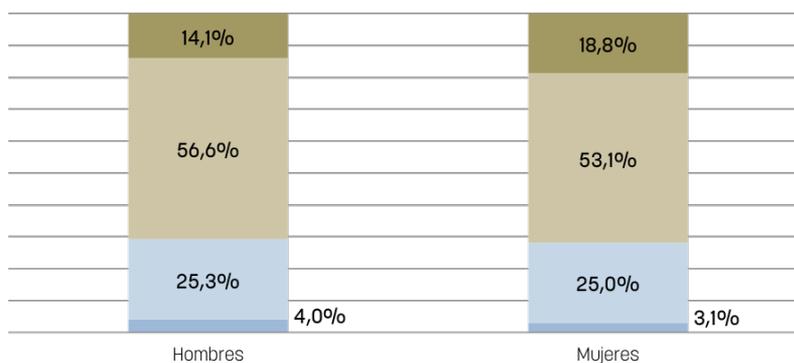


En el caso de las **Escuelas Taller**, el **índice de concentración** muestra cómo, tanto entre los hombres como entre las mujeres el mayor número de participantes se concentra en el grupo de edad entre 20 y 23 años, con un porcentaje ligeramente superior entre los hombres. El porcentaje de participantes con edades entre los 18 y 19 años es muy similar en ambos sexos, siendo el porcentaje de mujeres con 24 años que participan en este programa superior en cuatro puntos a los hombres.

Grupos de edad	Hombres	Mujeres
Menores de 18 años	4,0%	3,1%
Entre 18 y 19 años	25,3%	25,0%
Entre 20 y 23 años	56,6%	53,1%
24 años	14,1%	18,8%
<b>TOTAL</b>	<b>100%</b>	<b>100%</b>

Índice de concentración ESCUELAS TALLER

- Menores de 18 años
- Entre 18 y 20 años
- Entre 20 y 23 años
- 24 años

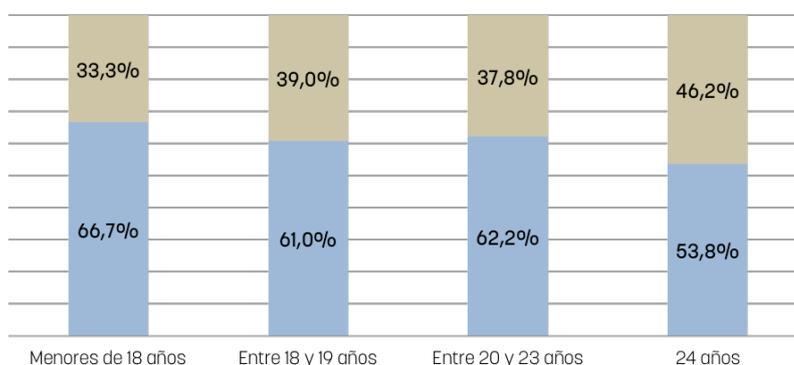


Por su parte, el **índice de distribución** nos muestra en este caso como, en todos los grupos de edad es mayor la participación de los hombres, registrándose la mayor diferencia entre los menores de 18 años.

Grupos de edad	Hombres	Mujeres	Total
Menores de 18 años	66,7%	33,3%	100%
Entre 18 y 19 años	61,0%	39,0%	100%
Entre 20 y 23 años	62,2%	37,8%	100%
24 años	53,8%	46,2%	100%
TOTAL	60,7%	39,3%	100%

Índice de distribución ESCUELAS TALLER

- Hombres
- Mujeres

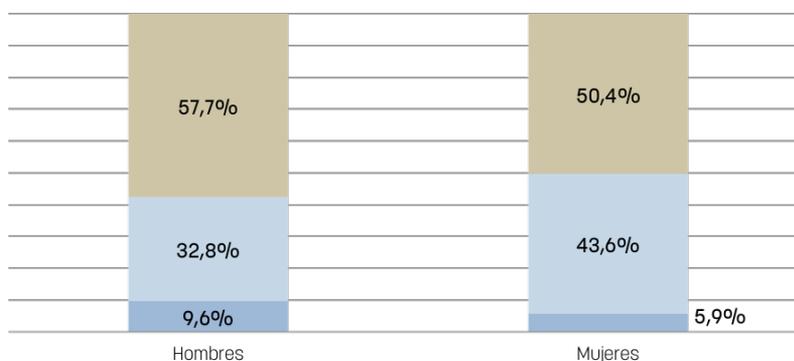


En los **Talleres de Empleo**, el **índice de concentración** muestra cómo, tanto entre los hombres como entre las mujeres el mayor número de participantes se concentra en el grupo de edad de 45 años o más, con un porcentaje superior entre los hombres en 7 puntos. La participación de mujeres con edades entre los 30 y 44 años es importante y se sitúa diez puntos por encima de la de los hombres.

Grupos de edad	Hombres	Mujeres
Menores de 30 años	9,6%	5,9%
Entre 30 y 44 años	32,8%	43,6%
Mayores o iguales a 45 años	57,7%	50,4%
TOTAL	100%	100%

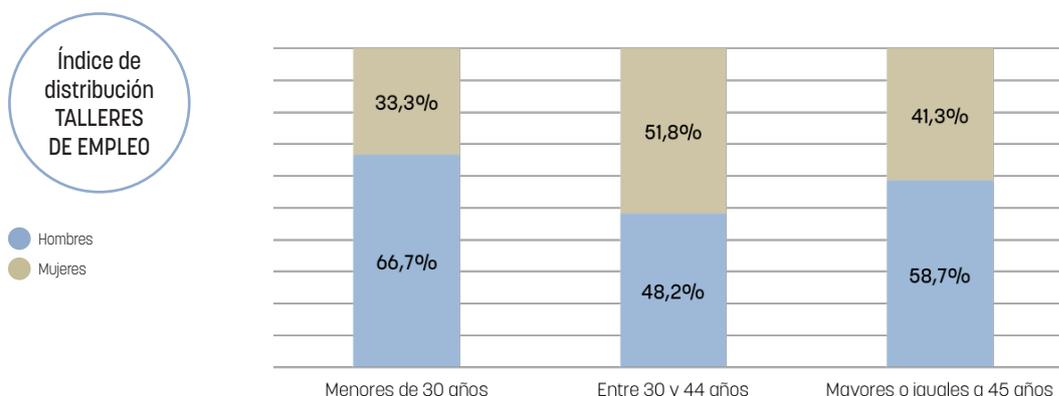
Índice de concentración TALLERES DE EMPLEO

- Menores de 30 años
- Entre 30 y 44 años
- Mayores o iguales a 45 años



Por su parte, el **índice de distribución** nos muestra en este caso como, es mayor la participación de los hombres entre los menores de 30 y los de 45 y más años, no así en el grupo de edad entre 30 y 44 años, donde la presencia de las mujeres se sitúa en el 51,8%.

Grupos de edad	Hombres	Mujeres	Total
Menores de 30 años	66,7%	33,3%	100%
Entre 30 y 44 años	48,2%	51,8%	100%
Mayores o iguales a 45 años	58,7%	41,3%	100%
TOTAL	55,4%	44,6%	100%



## 6. PRÁCTICAS NO LABORALES EN EMPRESAS

Las Prácticas no laborales ofrecen la oportunidad de situar en un entorno real los aprendizajes adquiridos en el sistema educativo y/o el laboral, son un paso intermedio a la incorporación al trabajo. Refuerzan los aprendizajes y constituyen una oportunidad para jóvenes y empresas. Durante un periodo comprendido entre 3 y 9 meses, ambos tendrán la oportunidad de intercambiar experiencias y aprendizajes adquiridos en medios distintos útiles para ambas partes.

Este programa está destinado a jóvenes con edades comprendidas entre 18 y 25 años inclusive o menores de 30 años inscritos en el Sistema de Garantía Juvenil, con una titulación oficial universitaria, titulación de formación profesional de grado medio o superior, o titulación del mismo nivel que el de esta última, correspondiente a las enseñanzas de formación profesional, artísticas o deportivas, o bien un certificado de profesionalidad, carentes de experiencia laboral superior a 3 meses en la misma actividad.

Desarrollo de la medida	
Importe dispuesto (ejer.2022)	Beneficiarios
179.408,95 €	53 personas (29 hombres y 24 mujeres)

## 7. PROCEDIMIENTO DE EVALUACIÓN Y ACREDITACIÓN DE LAS COMPETENCIAS PROFESIONALES ADQUIRIDAS A TRAVÉS DE LA EXPERIENCIA LABORAL O DE VÍAS NO FORMALES DE FORMACIÓN

El Servicio Público de Empleo de Asturias, en colaboración con la Consejería de Educación, realiza convocatorias públicas para acreditar competencias profesionales adquiridas a través de la experiencia laboral o de vías no formales de educación.

El procedimiento consta de tres fases: asesoramiento, proceso de evaluación y acreditación de la competencia profesional. Se desarrolla en los Centros Integrados de Formación Profesional.

Competencias profesionales acreditadas en 2022				
109 personas acreditadas (75% hombres y 25% mujeres)	477 UC demostradas			
Familia profesional				
Código - Nombre	Nº Hombres	Nº Mujeres	Nº UC Hombres	Nº UC Mujeres
AFD - Actividades físicas y deportivas	15	5	90	37
ELE - Electricidad y electrónica	16	0	58	0
IMA - Instalación y mantenimiento	10	0	24	0
SAN - Sanidad	22	8	96	39
SEA - Seguridad y medio ambiente	7	1	11	1
SSC - Servicios socioculturales y a la comunidad	6	13	24	51
TMV - Transporte y mantenimiento de vehículos	6	0	46	0
<b>TOTAL PARCIALES</b>	<b>82</b>	<b>27</b>	<b>349</b>	<b>128</b>
<b>TOTAL PERSONAS</b>	<b>109</b>		<b>-</b>	
<b>TOTAL UC</b>	<b>-</b>		<b>477</b>	

Desarrollo de la medida	
Gestión	
Medios propios. Personal del Servicio Público de Empleo del Principado de Asturias y de la Consejería de Educación	

## 8. FORMACIÓN EN COMPETENCIAS CLAVE

La incorporación a formación, en niveles medios/altos, exige de unos conocimientos previos para cursar con aprovechamiento los programas que se imparten. A las personas que no cuentan con la cualificación necesaria para incorporarse a un curso de formación se les facilita esta como vehículo para iniciar un itinerario formativo. Esta medida se desarrolla en colaboración con la Consejería de Educación a través de los Centros de Educación para personas adultas.

Desarrollo de la medida	
Gestión	Beneficiarios
Personal del Servicio Público de Empleo y de la Consejería de Educación a través de un Convenio de colaboración	332 persona acreditadas

El acceso a este programa vendrá determinado por las necesidades detectadas por las oficinas de empleo dependientes del Servicio Público de Empleo del Principado de Asturias.

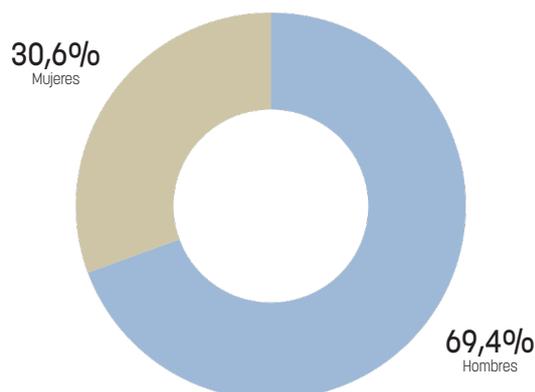
## 9. PROGRAMA OCÚPATE

La población joven, especialmente quienes no cuentan con formación, tienen mayores dificultades de acceso a un empleo. Constituyen uno de los colectivos de atención prioritaria por el Servicio Público de Empleo. Para este grupo poblacional los programas mixtos de empleo formación, de corta duración, han resultado positivos. Se trata de programas de 9 meses de duración que alternan la formación con el empleo permitiendo a este colectivo la obtención de una formación que les cualifique profesionalmente y, en competencias clave, así como adquirir habilidades para su inserción en el ámbito laboral, mejorando sus capacidades y/o actitudes/conductas que les posibiliten una mayor disposición para afrontar tareas y trabajos, fomentando actitudes positivas que generen buen ambiente de trabajo, iniciativa, interés y afán de superación.

Desarrollo de la medida		
Gestión	Importe dispuesto	Beneficiarios
Subvención Pública	<ul style="list-style-type: none"> <li>Convocatorias:</li> <li>- 2021/22: 1.782.030,44 €</li> <li>- 2022/23: 2.164.437,88 €</li> </ul>	307 (Participantes que finalizaron en el 2022). 345 participantes iniciaron proyectos ocúpate 22/23 en el año 2022

Participantes finalizados en 2022:

Sexo		
Hombres	213	69,4%
Mujeres	94	30,6%
TOTAL	307	100%

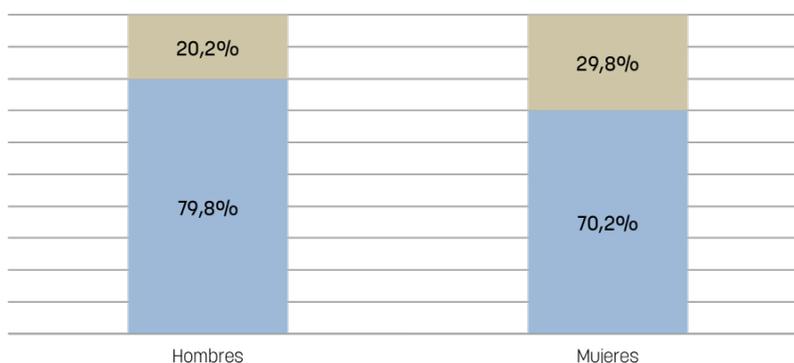


En los **Proyectos Ocúpate**, el **índice de concentración** muestra cómo, tanto entre los hombres como entre las mujeres el mayor número de participantes se concentra en los menores de 25 años con un porcentaje mayor entre los hombres (80% frente al 70% de las mujeres).

Grupos de edad	Hombres	Mujeres
Menores de 25 años	79,8%	70,2%
Entre 25 y 29 años	20,2%	29,8%
TOTAL	100%	100%

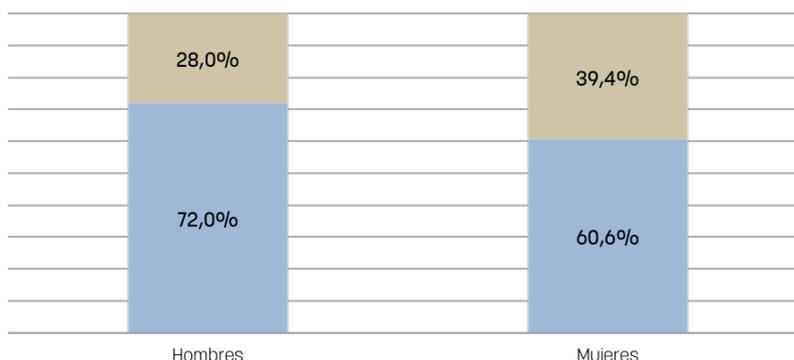


● Menores de 25 años  
● Entre 25 y 29 años



Por su parte, el **índice de distribución** nos muestra en este caso como, en los dos grupos de edad es mayor la participación de los hombres, registrándose la mayor diferencia entre los menores de 25 años.

Grupos de edad	Hombres	Mujeres	Total
Menores de 25 años	72,0%	28,0%	100%
Entre 25 y 29 años	60,6%	39,4%	100%
TOTAL	69,4%	30,6%	100%



### Eje 3. Oportunidades de empleo

#### 1. PLANES DE EMPLEO

El desempleo, especialmente el de larga duración, constituye un factor de riesgo de exclusión social, este riesgo se incrementa con la edad. Con este programa se pretende poner en marcha un instrumento de inclusión social o prevención de la exclusión a través de la activación laboral.

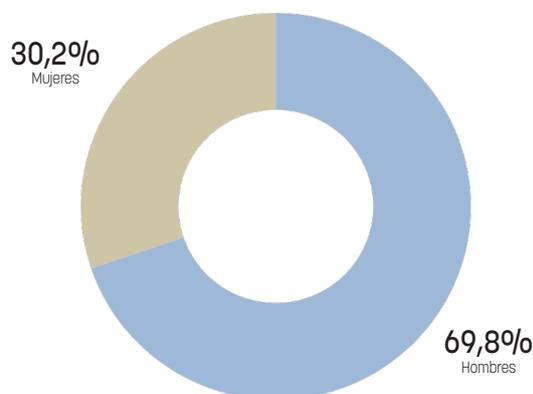
Está dirigido a personas desempleadas muy alejadas del mercado de trabajo tales como las paradas y los parados de larga duración y a las personas en situación de exclusión social. Contempla una cuota de reserva de puestos para personas mayores de 52 años y personas beneficiarias del salario social básico (15%) y prioriza mujeres víctimas de violencia de género.

Se desarrolla en colaboración con los Ayuntamientos del Principado de Asturias.

Desarrollo de la medida			
Gestión	Importe dispuesto (ejer.2022)	Financiación	Beneficiarios
Subvención Pública	<ul style="list-style-type: none"> <li>Itinerarios:                             <ul style="list-style-type: none"> <li>– 2021/22: 6.497.299,79 €</li> <li>– 2022/23: 6.992.477,23 €</li> </ul> </li> <li>Remanentes: 1.143.435,80 €</li> </ul>	Fondos Europeos y Estatales	474 personas participantes en los planes 2021/22

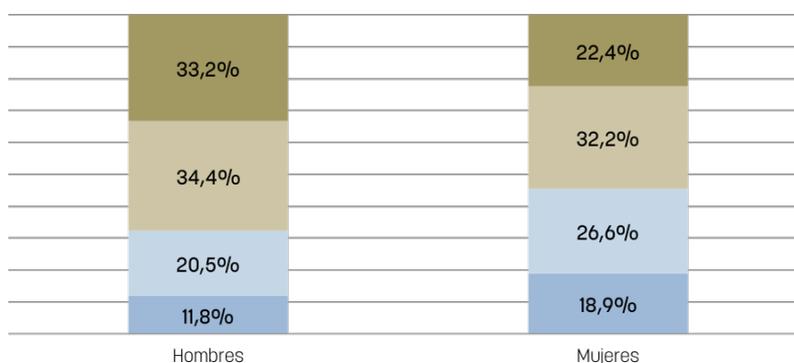
Las personas participantes en los planes locales de empleo del año 2022 son mayoritariamente hombres.

Sexo		
Hombres	331	69,8%
Mujeres	143	30,2%
TOTAL	474	100%



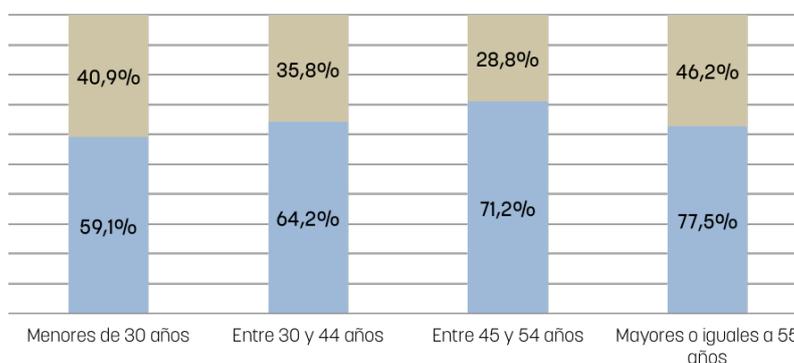
En los **Planes Locales de Empleo**, el **índice de concentración** muestra cómo, tanto entre los hombres como entre las mujeres el mayor número de participantes se concentra en el grupo de 45 a 54 años. Entre las mujeres el porcentaje de los menores de 30 es superior al registrado entre los hombres, al contrario que sucede con los mayores de 55, donde el porcentaje de hombres es superior.

Grupos de edad	Hombres	Mujeres
Menores de 30 años	11,8%	18,9%
Entre 30 y 44 años	20,5%	26,6%
Entre 45 y 54 años	34,4%	32,2%
Mayores o iguales a 55 años	33,2%	22,4%
TOTAL	100%	100%



Por su parte, el **índice de distribución** nos muestra en este caso como, en todos los grupos de edad es mayor la participación de los hombres, registrándose la mayor diferencia entre los mayores de 55, que alcanza los 55 puntos de diferencia.

Grupos de edad	Hombres	Mujeres	Total
Menores de 30 años	59,1%	40,9%	100%
Entre 30 y 44 años	64,2%	35,8%	100%
Entre 45 y 54 años	71,2%	28,8%	100%
Mayores o iguales a 55 años	77,5%	22,5%	100%
TOTAL	69,8%	30,2%	100%



## 2. PROGRAMAS PARA LA INSERCIÓN LABORAL DE PERSONAS CON DISCAPACIDAD EN EL MERCADO PROTEGIDO (CENTROS ESPECIALES DE EMPLEO)

Otro de los grupos más vulnerables son los trabajadores y las trabajadoras con discapacidad. Con esta medida se pretende facilitar su incorporación al empleo protegido mediante la concesión de ayudas y subvenciones a los Centros Especiales de Empleo.

Desarrollo de la medida			
Gestión	Importe dispuesto	Financiación	Beneficiarios
Subvención Pública	<ul style="list-style-type: none"><li>● Coste salarial:<ul style="list-style-type: none"><li>- 2021/22: 7.710.005,28 €</li><li>- 2022/23: 7.499.999 €</li></ul></li><li>● Unidades de apoyo:<ul style="list-style-type: none"><li>- 2019/20: 300.000,00 €</li></ul></li><li>● Remanentes: 14.162.104,44 €</li></ul>	Fondos estatales	3.562 personas

## 3. PROGRAMAS PARA LA INSERCIÓN LABORAL DE PERSONAS CON DISCAPACIDAD EN EL MERCADO ORDINARIO DE TRABAJO

Fomentar el empleo indefinido de personas con discapacidad en el mercado ordinario de trabajo a través de ayudas a las empresas que los contraten.

Desarrollo de la medida			
Gestión	Importe dispuesto	Financiación	Beneficiarios
Subvención Pública	<ul style="list-style-type: none"><li>● Convocatoria: 108.919,09 €</li></ul>	Fondos estatales	32 personas

## 4. PROGRAMAS INTEGRALES DE EMPLEO - PROGRAMAS DE ACOMPAÑAMIENTO

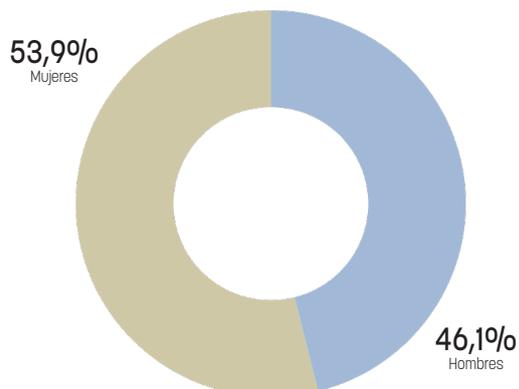
Mejorar la ocupabilidad de personas en desempleo para lograr su inserción laboral mediante itinerarios individualizados que comprendan acciones de información, orientación, asesoramiento, formación, práctica laboral y movilidad geográfica para la búsqueda de empleo y fortalecimiento de las habilidades sociales.

Desarrollo de la medida			
Gestión	Importe dispuesto	Financiación	Beneficiarios
Subvención Pública	<ul style="list-style-type: none"><li>● Convocatorias Acompañamiento:<ul style="list-style-type: none"><li>- 2021/22: 1.810.641,00 €</li><li>- 2022/23: 1.310.641,00 €</li></ul></li></ul>	Fondos estatales	1.727 personas

La disminución del número de personas atendidas en los programas de acompañamiento en este ejercicio 2022 respecto al año anterior se debe fundamentalmente a dos circunstancias, en primer lugar en el año 2021 se ejecutó casi íntegramente el programa de acompañamiento 2020/2021 ya que éste se inició en el mes de diciembre de 2020, con lo que se concentraron en el 2021 la práctica totalidad de las atenciones. En segundo lugar, ya en el año 2021 se redujo el importe destinado a los programas de acompañamiento, que pasaba de los 3,6 millones a 3,1 millones, destinándose la diferencia a otras políticas de empleo.

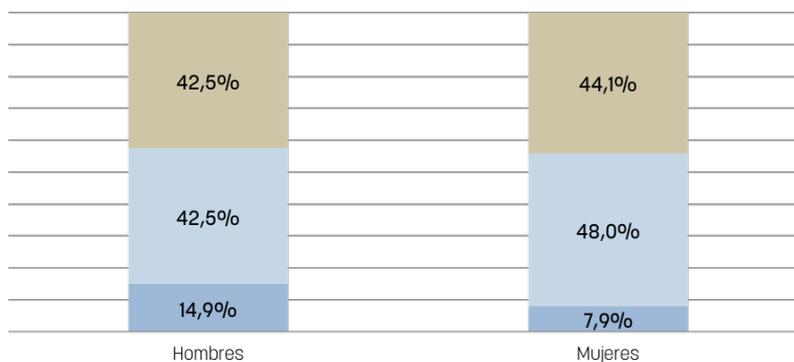
Participantes finales atendidos en 2022:

Sexo		
Hombres	796	46,1%
Mujeres	931	53,9%
TOTAL	1.727	100%



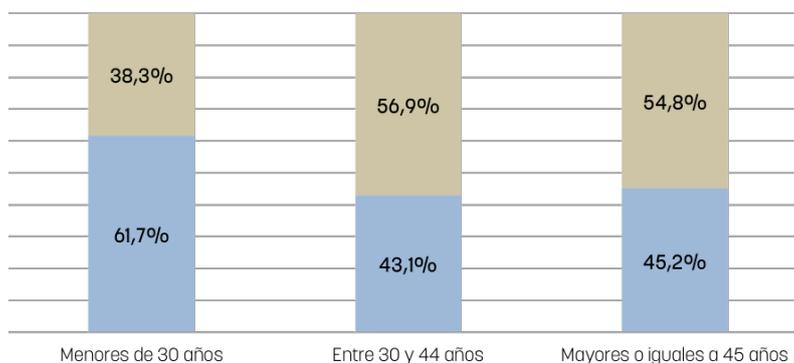
En los **programas de acompañamiento**, el **índice de concentración** muestra cómo, tanto entre los hombres como entre las mujeres el mayor número de participantes se concentra en los dos grupos de edad de mayores de 30 años (30-44 y mayores o iguales de 45). En éstos, en el caso de las mujeres el porcentaje es algo superior en el grupo de 30 a 44 años. Por el contrario la presencia de las mujeres menores de 30 es inferior a la de los hombres.

Grupos de edad	Hombres	Mujeres
Menores de 30 años	14,9%	7,9%
Entre 30 y 44 años	42,5%	48,0%
Mayores o iguales a 45 años	42,5%	44,1%
TOTAL	100%	100%



Por su parte, el **índice de distribución** nos muestra en este caso como, entre los menores de 30 es muy superior la presencia de los hombres, mientras que en los otros dos grupos de edad, es mayoritaria la presencia de las mujeres.

Grupos de edad	Hombres	Mujeres	Total
Menores de 30 años	61,7%	38,3%	100%
Entre 30 y 44 años	43,1%	56,9%	100%
Mayores o iguales a 45 años	45,2%	54,8%	100%
TOTAL	46,1%	53,9%	100%



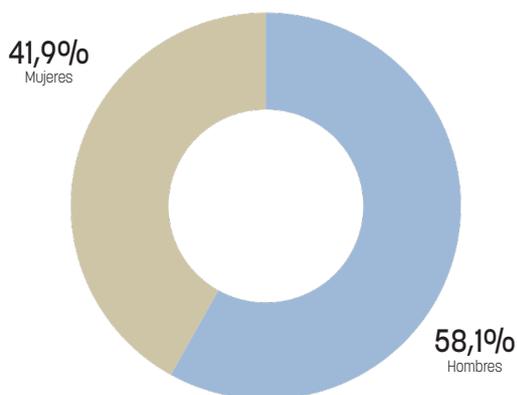
## 5. SUBVENCIONES A LOS CONTRATOS PARA LA FORMACIÓN Y APRENDIZAJE

Apoyar la formalización de contratos para la formación y aprendizaje conducente a la obtención de un certificado de profesionalidad de personas jóvenes desempleadas inscritas en el fichero del Sistema de Garantía Juvenil.

Desarrollo de la medida			
Gestión	Importe dispuesto	Financiación	Beneficiarios
Subvención Pública.	<ul style="list-style-type: none"> <li>● Convocatorias:                             <ul style="list-style-type: none"> <li>- 2020: 177.883,35 €</li> <li>- 2021: 150.533,33 €</li> </ul> </li> <li>● Remanentes: 8.766,67 €</li> </ul>	Fondos Estatales.	31 personas.

La distribución por sexos:

Sexo	Nº	Porcentaje
Hombres	18	58,1%
Mujeres	13	41,9%
TOTAL	31	100%



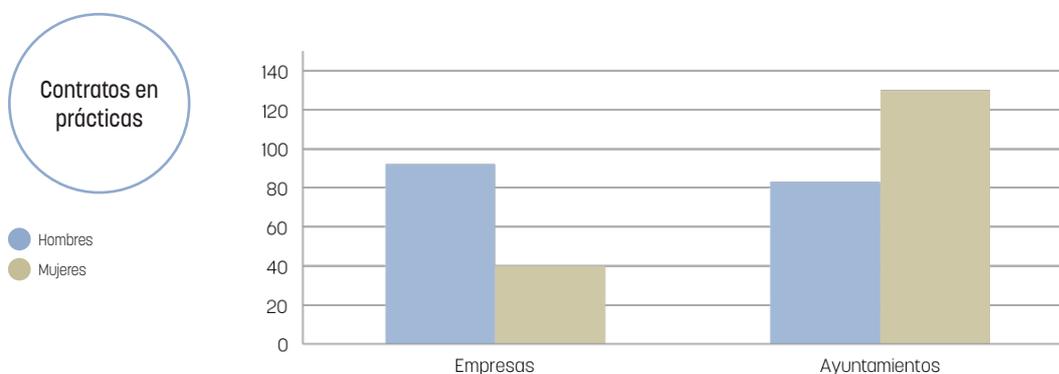
## 6. SUBVENCIONES A LOS CONTRATOS EN PRÁCTICAS

Convocatoria de subvenciones a empresas y Ayuntamientos por la celebración de contratos en prácticas.

Desarrollo de la medida			
Gestión	Importe dispuesto	Financiación	Beneficiarios
Subvención Pública	<ul style="list-style-type: none"> <li>● Convocatorias Empresas:               <ul style="list-style-type: none"> <li>- 2020: 168.899,95 €</li> <li>- 2021: 630.139,99 €</li> <li>- Remanentes: 333,33 €</li> </ul> </li> <li>● Convocatorias Ayuntamientos:               <ul style="list-style-type: none"> <li>- 2021/22: 2.242.000 €</li> <li>- 2022/23: 2.247.853,54 €</li> <li>- Remanentes: 551.000 €</li> </ul> </li> </ul>	Fondos Europeos y Autonómicos	381 personas. (132 personas contratadas en empresas y 213 personas contratadas por Ayuntamientos)

Contratos en prácticas	Hombres	Mujeres	Total
Empresas	92	40	132
Ayuntamientos	83	130	213
<b>TOTAL</b>	<b>175</b>	<b>170</b>	<b>345</b>

En el caso de las **empresas** es mayoritaria la realización de contratos con los hombres, mientras que en el caso de los **Ayuntamientos** es mayoritaria la presencia de las mujeres.



## 7. INSERCIÓN LABORAL DE COLECTIVOS CON ESPECIALES DIFICULTADES EN EMPRESAS DE INSERCIÓN

Con esta medida se subvenciona la contratación laboral de personas en situación de exclusión social en empresas de inserción como paso previo a su incorporación al mercado ordinario.

Desarrollo de la medida			
Gestión	Importe dispuesto	Financiación	Beneficiarios
Subvención Pública	<ul style="list-style-type: none"> <li>● Empresas de inserción:               <ul style="list-style-type: none"> <li>- 2021/22: 376.822,53 €</li> <li>- 2022/23: 131.310,10 €</li> </ul> </li> <li>● Acompañamiento inserción:               <ul style="list-style-type: none"> <li>- 2021/22: 51.286,03 €</li> <li>- 2022/23: 28.252,50 €</li> </ul> </li> <li>● Remanentes: 189.395,33 €</li> </ul>	Fondos estatales	135 personas

## 8. PROYECTOS DE INCLUSIÓN

El Servicio Público de Empleo del Principado de Asturias, considera objetivo prioritario fomentar proyectos innovadores en los ámbitos del empleo y la inclusión sociolaboral, entendiendo por tales el desarrollo e implementación de proyectos que, siendo promovidos por actores ajenos a las administraciones públicas, tengan por objeto la satisfacción de las necesidades sociales en relación con la mejora de la empleabilidad y la prevención y lucha contra la exclusión social.

Desarrollo de la medida			
Gestión	Importe dispuesto	Financiación	Beneficiarios
Subvención Pública	<ul style="list-style-type: none"><li>• <b>Covocatorias proyectos:</b> – 2022/23: 300.000 €</li><li>• <b>Remanentes:</b> 220.959,84 €</li></ul>	Fondos estatales	250 personas

## 9. SUBVENCIONES A EMPRESAS PARA FINANCIAR COSTES SALARIALES DE TRABAJADORES CON DISCAPACIDAD CON ESPECIALES DIFICULTADES DE EMPLEABILIDAD

Se trata de subvenciones dirigidas a cofinanciar los costes salariales devengados por las plantillas de personas con discapacidad, exclusivamente de aquellos con especiales dificultades de empleabilidad.

Desarrollo de la medida			
Gestión	Importe dispuesto	Financiación	Beneficiarios
Subvención Pública	<ul style="list-style-type: none"><li>• <b>Subvención complementaria:</b> – 2022: 548.737,92 €</li><li>• <b>Remanentes:</b> 517.049,15 €</li></ul>	Fondos estatales	1.700 personas

## 10. AYUDAS DESTINADAS AL FOMENTO DE LA CONTRATACIÓN LABORAL DE PERSONAS DESEMPLEADAS DEL PRINCIPADO DE ASTURIAS COMO MEDIDA DE PREPARACIÓN DE LA RECUPERACIÓN Y REPARACIÓN DE LA CRISIS EN EL CONTEXTO DE LA PANDEMIA DE COVID-19

Se trata de la concesión directa de ayudas urgentes destinadas a fomentar la contratación de personas desempleadas en el Principado de Asturias, con la finalidad de amortiguar los daños que la crisis ocasione en el tejido productivo y en el mercado de trabajo, contribuyendo a la recuperación e impulso del empleo y favoreciendo a través de ayudas económicas, la contratación laboral.

Desarrollo de la medida			
Gestión	Importe dispuesto	Financiación	Beneficiarios
Subvención Pública	<ul style="list-style-type: none"><li>• <b>Remanentes incorporados de ayudas a la contratación:</b> – 2021: 7.598.144,24 €</li></ul>	Fondos estatales	1.494 personas

## Eje 4. Igualdad en el acceso al empleo

Con el objetivo de promover la igualdad entre mujeres y hombres en el acceso, permanencia y promoción en el empleo, el Servicio Público de Empleo del Principado de Asturias impulsa varias medidas:

1. Para todas las medidas de Políticas Activas de Empleo, en caso de igualdad, las mujeres son prioritarias.
2. Las personas desempleadas participantes en cursos de formación cuentan con ayuda a la conciliación cuando tienen hijos menores de 12 años o cuidado de familiares dependientes hasta 2º grado.

## Eje 5. Emprendimiento

### 1. AGENTES DE EMPLEO Y DESARROLLO LOCAL

Poner en valor los recursos de un territorio para estimular el desarrollo de la actividad económica y del empleo, promoviendo el desarrollo socio-económico territorial es tarea de los Agentes de Empleo y Desarrollo Local. Constituyen una pieza fundamental para el desarrollo de la región. En esta línea, se subvenciona la contratación por parte de las corporaciones locales o entidades dependientes o vinculadas a una Administración local, de estos técnicos.

Desarrollo de la medida			
Gestión	Importe dispuesto	Financiación	Beneficiarios
Subvención Pública	– ADL 2021/22: 540.900 € – ADL 2022/23: 540.900 €	Fondos estatales	53 técnicos contratados

## Eje 6. Mejora del marco institucional del Sistema Nacional de Empleo

El Servicio Público de Empleo del Principado de Asturias participa en las actividades planteadas por el Servicio Público de Empleo Estatal para la mejora del marco institucional del Sistema Nacional de Empleo:

- Sostenimiento del Sistema de Información de los Servicios Públicos de Empleo (SISPE).
- Participación cuando es requerida en los proyectos de renovación del marco jurídico, funcional y técnico de las políticas activas de empleo e intermediación laboral.
- Participación en el programa de Buenas Prácticas.
- Adopción del Acuerdo Marco con agencias de colocación para la colaboración de los Servicios Públicos de Empleo.
- Sostenimiento del Sistema de Información necesario para la Garantía Juvenil.
- Colaboración con las Cámaras de Comercio de Asturias en el desarrollo de la Garantía Juvenil.
- Actualización de la Carta de Servicios del Servicio Público de Empleo del Principado de Asturias.
- Seguimiento y evaluación de Políticas Activas de Empleo.
- Programa de reforma, adaptación y mejora de las Oficinas de Empleo.
- Participación en el Foro de Empleo organizado por la Universidad de Oviedo.
- Incorporación de Nuevas Tecnologías a los Sistemas de Información.

## Evaluación de las políticas y servicios que se prestan

Con el objetivo de prestar los mejores servicios a las personas que buscan trabajo y a las empresas que buscan trabajadoras y trabajadores, el Servicio Público de Empleo del Principado de Asturias realiza una evaluación continua de las Políticas de Empleo y de los Servicios que presta.

Esta evaluación se articula a través fundamentalmente de las siguientes vías:

- Carta de servicios.
- Resultados en términos de atención, inserción y mantenimiento del empleo de las políticas de empleo.
- Análisis de la satisfacción de los usuarios y usuarias del Servicio Público de Empleo (empresas y demandantes de empleo usuarios de los servicios del Sepepa).

### 1. LA CARTA DE SERVICIOS DEL SERVICIO PÚBLICO DE EMPLEO DE ASTURIAS

De conformidad con lo previsto en el artículo 9 del Decreto 61/2014, de 25 de junio, por el que se regulan las cartas de servicios en el ámbito de la Administración del Principado de Asturias, el Servicio Público de Empleo cuenta con una carta de servicios aprobada por Resolución de 26 de septiembre de 2014 de la Consejería de Economía y Empleo (BOPA 7-10-2014) en la que se establecen compromisos de calidad que son evaluados anualmente.

Los compromisos y resultados anuales de evaluación de la misma se encuentran publicados en el apartado dedicado a la Transparencia en el portal [www.trabajastur.com](http://www.trabajastur.com)

Las fuentes de información son varias, se utilizan las bases de datos del Servicio Público de Empleo de Asturias, información facilitada por Google Analytics, encuestas a los demandantes de empleo y a las empresas, ...

La información relativa a la valoración que de los servicios recibidos realizan las empresas y la ciudadanía se recaba a través de los "cuestionarios de satisfacción" puestos a disposición de los mismos en este mismo portal. Además de recabar información, en este portal se ofrece on-line, para su consulta por la ciudadanía, el resultado estadístico de la información sobre satisfacción.

Para el ejercicio 2022 los resultados sobre los compromisos establecidos en la Carta de Servicios han sido:

Informe anual. Cumplimiento de los compromisos asumidos en la Carta de Servicio (SEPEPA 2022)		
Compromisos de calidad	Indicadores	% cumplimiento
Fomentar la utilización de la web del Servicio Público de Empleo trabajastur, consiguiendo mantener el número medio de visitas mensuales en 350.000	Entradas a la web trabajastur	392.566
Un punto de autoinformación por oficina de empleo	Puntos de autoinformación por oficina	100%
Grado de satisfacción general de los usuarios, en relación con la información recibida, mayor o igual a 7 sobre 10 en el 75% de los usuarios encuestados	Grado de satisfacción	Mujeres: 4,7    Hombres: 4,6
		El 95% de las mujeres y el 96% de los hombres señala un grado de satisfacción de cuatro o más. Nueva escala de satisfacción va de 1 a 5 puntos
Facilitar el acceso y uso de la web Trabajastur en toda la Red de Oficinas de Empleo de la Comunidad Autónoma. Conseguir que un 80% de demandantes de empleo utilicen los medios telemáticos	Porcentaje de renovaciones realizadas por Internet del total de los demandantes inscritos	78,0%
Comunicación del 100% de los contratos a través de contrat@	Contratos comunicados por contrat@	99,9%

Informe anual. Cumplimiento de los compromisos asumidos en la Carta de Servicio (SEPEPA 2022)		
Compromisos de calidad	Indicadores	% cumplimiento
Grado de satisfacción general de los usuarios, en relación con la Orientación profesional recibida, mayor o igual a 7 sobre 10 en el 75% de los usuarios encuestados	Grado de satisfacción	Mujeres: 4,8   Hombres: 4,8
		El 97% tanto de hombres como de mujeres señalan un grado de satisfacción de cuatro o más. Nueva escala de satisfacción va de 1 a 5 puntos
Grado de satisfacción general de los usuarios, en relación con las sesiones grupales recibidas, mayor o igual a 7 sobre 10 en el 75% de los usuarios encuestados	Grado de satisfacción	ND
Difusión del 100% de los cursos de formación para el empleo	Cursos de formación para el empleo difundidos sobre el total	100%
Grado de satisfacción de los participantes en los programas de formación superior a 3 (escala 1-4)	Grado de satisfacción	Mujeres: 3,57   Hombres: 3,68
Programación de cursos de certificados de profesionalidad en más del 50% del total	Porcentaje de cursos de CP sobre el total	50,1%
Grado de satisfacción de las empresas que difunden sus ofertas de empleo superior a 8 en una escala de 1 a 10 en un 75% de las empresas encuestadas	Grado de satisfacción. (Nueva escala de satisfacción va de 1 a 5 puntos)	4,7
		El 92% de las empresas señala un grado de satisfacción de 4 o más
Difusión más del 85% de las ofertas de empresas	Ofertas difundidas sobre total ofertas	96,5%
Dar respuesta a las quejas y sugerencias planteadas por los usuarios en los buzones a su disposición en el plazo máximo de 5 días	Porcentaje de respuestas sobre total quejas y sugerencias de los usuarios respondidas en plazo	100%

Informe anual. Cumplimiento de los compromisos asumidos en la Carta de Servicio (SEPEPA 2022) (Cont.)		
Compromisos de calidad	Justificación. No cumplimiento	Actuaciones de mejora
Fomentar la utilización de la web del Servicio Público de Empleo trabajastur, consiguiendo mantener el número medio de visitas mensuales en 350.000		
Un punto de autoinformación por oficina de empleo		
Grado de satisfacción general de los usuarios, en relación con la información recibida, mayor o igual a 7 sobre 10 en el 75% de los usuarios encuestados		
Facilitar el acceso y uso de la web Trabajastur en toda la Red de Oficinas de Empleo de la Comunidad Autónoma. Conseguir que un 80% de demandantes de empleo utilicen los medios telemáticos	Se ha producido una disminución de la utilización de los medios telemáticos para la renovación de las demandas	Se continuará insistiendo desde las oficinas de empleo en la posibilidad de utilización de los medios telemáticos
Comunicación del 100% de los contratos a través de contrat@	Esa diferencia se corresponde con el registro de contrato que no pueden realizarse por vía contrat@ debido a la confidencialidad de dato	
Grado de satisfacción general de los usuarios, en relación con la Orientación profesional recibida, mayor o igual a 7 sobre 10 en el 75% de los usuarios encuestados		
Grado de satisfacción general de los usuarios, en relación con las sesiones grupales recibidas, mayor o igual a 7 sobre 10 en el 75% de los usuarios encuestados	No se realizaron sesiones grupales en el año 2022.	
Difusión del 100% de los cursos de formación para el empleo		
Grado de satisfacción de los participantes en los programas de formación superior a 3 (escala 1-4)		
Programación de cursos de certificados de profesionalidad en más del 50% del total		
Grado de satisfacción de las empresas que difunden sus ofertas de empleo superior a 8 en una escala de 1 a 10 en un 75% de las empresas encuestadas		

Informe anual. Cumplimiento de los compromisos asumidos en la Carta de Servicio (SEPEPA 2022) (Cont.)		
Compromisos de calidad	Justificación. No cumplimiento	Actuaciones de mejora
Difusión más del 85% de las ofertas de empresas		
Dar respuesta a las quejas y sugerencias planteadas por los usuarios en los buzones a su disposición en el plazo máximo de 5 días		

## 2. SATISFACCIÓN DE LA POBLACIÓN USUARIA DEL SERVICIO PÚBLICO DE EMPLEO

Empresas	
Gestión de las ofertas de empleo	Resultado *
Satisfacción en la tramitación de la oferta de empleo	4,66
Satisfacción con la atención recibida	4,79

\* Valoración del 1-5

T.1 Demandantes de empleo (1)												
Aspectos a valorar	Claridad explicaciones		Amabilidad del personal		Duración del servicio		Utilidad del servicio		Calidad de las instalaciones		Satisfacción del servicio	
	H.	M.	H.	M.	H.	M.	H.	M.	H.	M.	H.	M.
Atención en Oficinas de Empleo	4,67	4,74	4,76	4,77	4,61	4,69	4,63	4,69	4,47	4,51	4,69	4,71
Itinerarios	4,93	5,00	4,93	4,87	4,87	4,66	4,75	4,54	4,75	4,62	4,81	4,87
Programa de Acompañamiento	4,72	4,69	4,80	4,84	4,26	4,26	4,34	4,17	4,36	4,33	4,50	4,37
Programa Integral de Orientación y Mejora de la Empleabilidad.	4,84	4,92	4,93	4,95	4,64	4,70	4,63	4,75	4,59	4,63	4,82	4,88
Programa de Orientación para el Empleo y el Autoempleo	4,80	4,85	4,89	4,91	4,49	4,61	4,38	4,39	4,53	4,59	4,63	4,61

(1) Los resultados obtenidos responden a la medida de las valoraciones que han realizado los demandantes de empleo sobre un máximo de 5 puntos.  
(H.) hombres - (M.) mujeres

T.2 Demandantes de empleo (1)												
Aspectos a valorar	Organización		Adecuación contenidos		Duración		Medios e instalaciones		Valoración*		Grado de satisfacción	
	H.	M.	H.	M.	H.	M.	H.	M.	H.	M.	H.	M.
Planes de Empleo	3,85	3,90	4,00	4,10	3,49	3,61	3,71	3,84	4,43	4,40	4,15	4,25
Programa Océpate	4,06	4,18	4,22	4,28	3,83	4,15	4,04	4,05	4,45	4,44	4,31	4,21

(1) Los resultados obtenidos responden a la medida de las valoraciones que han realizado los demandantes de empleo sobre un máximo de 5 puntos.  
(H.) hombres - (M.) mujeres  
\* Planes de empleo: itinerarios - Programa Océpate: tutores.

Participantes en cursos de formación (2)		
General	Hombres	Mujeres
Especialidades de CP	3,58	3,66
Especialidades no CP	3,51	3,59

(2) La escala de valoración utilizada es del 1 al 4, siendo: 1: Completamente en desacuerdo, 2: En desacuerdo, 3: De acuerdo y 4: Completamente de acuerdo.  
La puntuación media obtenida permite analizar el grado de satisfacción general de alumnado respecto a la acción formativa en la que ha participado. El indicador puede arrojar cualquier valor comprendido entre 1 y 4, de manera que cuanto más cercano a 4 sea dicho valor, mayor será el grado de satisfacción general.

## Plan de Recuperación, Transformación y Resiliencia

Tras la declaración por la Organización Mundial de la Salud de la pandemia provocada por la COVID-19 el pasado 11 de marzo y la rápida propagación de esta enfermedad, tanto en el ámbito nacional como internacional, los Estados Miembros de la Unión Europea (UE) adoptaron con rapidez medidas coordinadas de emergencia para proteger la salud de la ciudadanía y evitar el colapso de la economía.

El Consejo Europeo del 21 de julio de 2020, consciente de la necesidad en este momento histórico de un esfuerzo sin precedentes y de un planteamiento innovador que impulsaran la convergencia, la resiliencia y la transformación en la Unión Europea, acordó un paquete de medidas de gran alcance.

Estas medidas aúnan el marco financiero plurianual (MFP) para 2021-2027 reforzado y la puesta en marcha de un Instrumento Europeo de Recuperación («NextGeneration EU»), cuyo elemento central es el Mecanismo de Recuperación y Resiliencia, establecido por el Reglamento (UE) 2021/241 del Parlamento Europeo y del Consejo, de 12 de febrero de 2021. La instrumentación de la ejecución de los recursos financieros del Fondo Europeo de Recuperación se realizará a través del Plan de Recuperación Transformación y Resiliencia, aprobado por el Consejo de Ministros el 27 de abril de 2021, y evaluado favorablemente por la Comisión Europea el 16 de junio de 2021. Los proyectos que constituyen dicho Plan, permitirán la realización de reformas estructurales los próximos años, mediante cambios normativos e inversiones, y, por lo tanto, permitirán un cambio del modelo productivo para la recuperación de la economía tras la pandemia causada por la COVID-19 y, además, una transformación hacia una estructura más resiliente que permita que este nuevo modelo sepa enfrentar con éxito otras posibles crisis o desafíos en el futuro.

En el marco del Plan Nacional de Recuperación, Transformación y Resiliencia, el Ministerio de Trabajo y Economía Social y el Servicio Público de Empleo Estatal participan de forma relevante en el Componente 23 «Nuevas políticas públicas para un mercado de trabajo dinámico, resiliente e inclusivo», encuadrado en el área política VIII «Nueva economía de los cuidados y políticas de empleo». Uno de los objetivos de este componente es reformar e impulsar las Políticas Activas de Empleo, mejorando la cohesión del Sistema Nacional de Empleo, con un enfoque centrado en las personas y en las empresas, orientándolas hacia resultados evaluables, coherentes con la innovación, la sostenibilidad y las transformaciones productivas, apoyadas en la mejora de las capacidades y en la transformación digital de los servicios públicos de empleo.

Dentro del área VII «Educación, conocimiento, formación continua y desarrollo de capacidades» el Servicio Público de Empleo participa en el Componente 19 «Competencias digitales para el Empleo» cuyo objetivo es reforzar las competencias digitales del conjunto de la población, con especial atención al cierre de la brecha de género y al impulso de la formación en las zonas en declive demográfico.

En este caso el análisis de las personas participantes en el Plan, con los índices de concentración y distribución, se realizará una vez finalizado el mismo y se tenga el número y perfil de quienes finalmente han participado.

### 1. COMPONENTE 19: PLAN NACIONAL DE COMPETENCIAS DIGITALES (DIGITAL SKILLS)

El Plan nacional de capacidades digitales se integra en la Agenda Digital España 2025, como línea estratégica para reforzar las competencias digitales de la población trabajadora y del conjunto de la ciudadanía, reduciendo el porcentaje de la población española que carece de competencias digitales básicas.

- **Inversión 3 (C19.I3) Competencias digitales para el empleo**

Acciones formativas dirigidas a la mejora de las capacidades digitales de las mujeres desempleadas, para impulsar el emprendimiento y el desarrollo rural y reducir la brecha de género.

Importe de la convocatoria	Importe concesión	Importe proxima convocatoria	Personas a atender
2.346.429,00 €	2.346.428,99 €	- 2022/23: 1.445.779,00 €	7.292

## 2. COMPONENTE 20: PLAN ESTRATÉGICO DE IMPULSO DE LA FORMACIÓN PROFESIONAL

La finalidad última es hacer un sistema de formación profesional accesible, dinámico, flexible, consolidado, valorado por la sociedad y la empresa, que permita, al conjunto de la ciudadanía y a las empresas, encontrar en dicho sistema las oportunidades de aprendizaje adecuadas a sus necesidades y aspiraciones.

- Inversión 1. (C20.II) Reskilling y upskilling de la población activa ligado a cualificaciones profesionales**

Convocatoria de subvenciones para el desarrollo de acciones de Reskilling y Upskilling, para la formación de cualificación de la población activa, vinculada a cualificaciones profesionales, en sectores estratégicos, cuidado de las personas y zonas en riesgo de despoblación, para empresas, asociaciones empresariales y entidades sin ánimo de lucro.

Importe de la convocatoria actual	Importe de la próxima convocatoria
1.535.652,61 €	2.646.413,00 €

## 3. COMPONENTE 23: NUEVAS POLÍTICAS PÚBLICAS PARA UN MERCADO DE TRABAJO DINÁMICO, RESILIENTE E INCLUSIVO

Este componente pretende dar un impulso a las políticas activas de empleo, orientándolas a la capacitación de la población trabajadora en las áreas que demandan las transformaciones que requiere nuestra economía.

- Inversión 1. Empleo Joven.**

Programa Primera experiencia profesional en Administraciones Públicas		
1ª Convocatoria	2ª Convocatoria	Importe próxima convocatoria
– Importe: 2.286.991,00 € – Importe concedido: 2.002.943,33 € – Contratos concedidos: 77	– Importe: 2.183.953,67 € – Importe concedido: 2.162.000,46 € – Contratos concedidos: 75	857.621,00 €

Programa Investigo		
Ampliación Convocatoria	1ª Convocatoria	Importe próxima convocatoria
– Importe: 1.926.686,00 € – Importe concedido: 1.919.869,42 € – Contratos concedidos: 55	– Importe: 2.844.156,00 € – Importe concedido: 2.842.972,71 € – Contratos concedidos: 89	1.009.217,00 €

- Inversión 2. Empleo mujer y transversalidad de género en las Políticas Públicas de apoyo a la activación para el empleo.**

Convocatoria de subvenciones públicas destinadas a la financiación del “Programa de apoyo a las mujeres en el ámbito rural y urbano”. De este programa se beneficiarán mujeres que han de residir preferentemente en municipios de menos de 5.000 habitantes.

Importe de la convocatoria	Concesión	Beneficiarios destacados
551.035,00 €	551.035,00 €	– Federación asturiana de concejos (FACC): 70.880,00 € – Ayuntamiento de Parres: 26.580,00 €

Contratación del servicio de formación con compromiso de contratación e inserción de mujeres víctimas de violencia de género, trata o explotación sexual.

Presupuesto	Importe adjudicado	Importe próxima convocatoria	Personas a atender
159.239,00 €	130.900,00 €	- 2022/23: 318.478,00 €	24

Acciones para favorecer la transversalidad de género en las políticas activas de empleo: Contratación del servicio de diseño e implantación de un plan transversal de igualdad en las políticas activas de empleo del Servicio Público de Empleo del Principado de Asturias.

Presupuesto total	Importe adjudicado
176.277,64 €	147.837,80 €

- **Inversión 3. Adquisición de nuevas competencias para la transformación digital, verde y productiva. Detección de necesidades formativas.**

Esta inversión pretende implementar una metodología de diagnóstico de necesidades formativas en los diferentes sectores y territorios que configuran el mundo productivo.

DOTACIÓN	10.911,00 € cada año
Nombre del contrato	Importe adjudicado
Revitalización del medio rural en Asturias. Contrato de servicios para la elaboración de dos de los programas formativos específicos del proyecto piloto de la Comarca de la Sidra.	4.301,55 €
Necesidades formativas de la actividad económica de la construcción contrato de diagnóstico de las necesidades formativas de la actividad económica de la construcción - priorización de especialidades formativas.	2.420,00 €
Contratación del diagnóstico de las necesidades formativas de las actividades económicas de la hostelería y restauración, priorización de especialidades formativas	3.388,00 €

- **Inversión 4. Nuevos proyectos territoriales para el equilibrio y la equidad.**

- Contratación del servicio de realización de Itinerarios integrados de inclusión activa orientados a la inserción laboral de las personas vulnerables. Para garantizar la cobertura se han establecido seis zonas de referencia.

Presupuesto	Importe adjudicado	Importe próxima convocatoria	Personas a atender
2.250.978,10 €	2.250.978,10 €	2.937.481,12 €	1.037

- Convenio de colaboración con la Fundación Secretariado Gitano del proyecto para la mejora de la cualificación de la población joven gitana que se dedican a la venta ambulante, tendente a su profesionalización, con el objeto de prevenir, paliar o revertir situaciones y procesos de exclusión, promoviendo así la inclusión activa de la población gitana.

Importe de la subvención actual	Importe próxima convocatoria	Personas a atender
155.907,90 €	155.907,90 €	78

**EMPRESARIADO Y MICROEMPRESAS - Consejería de Industria, empleo y promoción económica.**

– Subvención – Ayudas destinadas a la financiación de nuevos proyectos territoriales para el reequilibrio y la equidad en emprendimiento y microempresas.

Importe de la subvención actual	Ampliación convocatoria	Próxima convocatoria
3.948.000,00 €	1.129.437,00 €	1.129.437,00 €

– Convenio de colaboración entre el Principado de Asturias y la Fundación para el Fomento de la Economía Social (FFES) para el desarrollo del proyecto territorial de apoyo al emprendimiento.

Importe del convenio	20.000,00 €
----------------------	-------------

– Convenio de colaboración entre el Principado de Asturias y la Asociación de centros de empresas públicos del Principado de Asturias (ACEPPA)

Importe del convenio	1.000.000,00 €
----------------------	----------------

**• Inversión 5. Gobernanza e impulso a las políticas de apoyo a la actividad para el empleo.**

– Orientación y emprendimiento. Actividades de la red de centros de orientación y emprendimiento. Acompañamiento e innovación para el empleo.

Presupuesto 2021	Presupuesto 2022	Presupuesto 2023
600.000,00 €	600.000,00 €	600.000,00 €

– Convenio de Colaboración entre el Servicio Público de Empleo del Principado de Asturias y Ciudad Industrial del Valle del Nalón.

Importe del convenio	174.171,00 €
----------------------	--------------

Proyecto Hub NeoSkills. Sistema de entrenamiento de capacidades a través de un simulador híbrido de VR (Virtual Reality) y formación experiencial. Permite que las personas ingresen en un escenario virtual creado específicamente para el desarrollo de sus capacidades.

Elaboración de material (trípticos, dípticos, ...) sobre medidas de políticas de empleo como instrumento de apoyo a la labor de prospección.

Contratación de una campaña de difusión de los servicios ofrecidos por el SEPEPA en materia de orientación laboral y prospección.

Actualización de Protocolos de programas de orientación.

Evaluación de los programas de orientación y Acompañamiento de las Entidades (OPEA, PIOME y Acompañamiento) y de las Oficinas de Empleo (orientación y prospección).



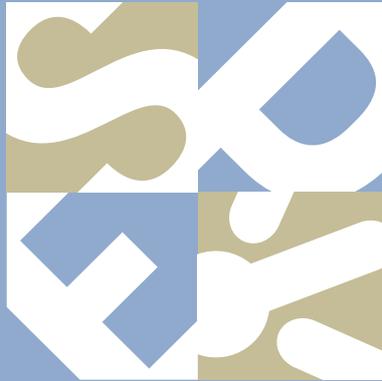
– Orientación y emprendimiento. Creación de la red de centros de orientación y emprendimiento. Acompañamiento e innovación para el empleo. El Centro de Orientación, Emprendimiento, Acompañamiento e Innovación para el Empleo se ubicará en el inmueble denominado “Antiguo Control Térmico” sito en la Calle Altos Hornos s/n de Langreo, cedido por el Ayuntamiento de Langreo.

Presupuesto 2021	Presupuesto 2022	Presupuesto 2023
900.000,00 €	590.000,00 €	900.000,00 €

– Formación permanente del Sistema Nacional de Empleo. Plan de formación para el personal del SEPEPA.

Presupuesto 2021	Importe adjudicado	Convocatoria 2022/23	Personas a atender
60.010,00 €	<b>32.295,35 €</b>	108.000,00 €	458





SERVICIO PÚBLICO DE EMPLEO



GOBIERNO DEL PRINCIPADO DE ASTURIAS